



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

**Potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia
administrativa de los directores de la UGEL N° 05, S.J.L., 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Riveros Torres Augusto (ORCID: 0000-0001-8711-151X)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco Yolanda Josefina (ORCID: 0000-0003-0194-8891)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas y del territorio

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

A mis padres: Florentina y Alfonso+ por su infinito amor.

A mi esposa Bania e hijos; quienes son mi soporte y fuente de superación, que saben apoyar los emprendimientos y comprender las aventuras por lograr mis metas. Y a mis hermanos, que siempre están alentando.

Augusto Riveros

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo por la formación académica brindada.

En especial a mi asesora Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco, al conducirme por la senda de la investigación.

A los catedráticos de la Universidad por su contribución académica.

A mis compañeros del posgrado por compartir los aprendizajes con sabiduría.

Augusto Riveros

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Augusto Riveros Torres, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; identificado con D.N.I. N° 10147666, con la tesis titulada: Potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se debieren, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, agosto del 2020.


Augusto RIVEROS TORRES
DNI 10147666

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	vi
Declaratoria de autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos y figuras	x
Índice de abreviaturas	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	36
3.1. Tipo y diseño de investigación	37
3.2. Variables y operacionalización	37
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.5. Procedimientos	40
3.6. Métodos de análisis de datos	41
3.7. Aspectos éticos	42
IV. RESULTADOS	43
4.1. Resultados descriptivos	44
4.1.1. De la variable: Potestad Sancionadora	44
4.1.2. De la variable: Justicia Organizacional	47
4.1.3. De la variable: Eficiencia Administrativa	52
4.2. Prueba de hipótesis	57
4.2.1. Prueba de Normalidad	57
4.2.2. Hipótesis general	57
4.2.3. Hipótesis específicas	59

V. DISCUSIÓN	69
VI. CONCLUSIONES	73
VII. RECOMENDACIONES	76
VIII. PROPUESTA	78
REFERENCIAS	85
ANEXOS	95

Índice de Tablas

Tabla 1	Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa disciplinaria.	44
Tabla 2	Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa funcional.	45
Tabla 3	Niveles de la potestad sancionadora disciplinaria	46
Tabla 4	Justicia organizacional referida a la dimensión procedimental	47
Tabla 5	Justicia organizacional referida a la dimensión distributiva	48
Tabla 6	Justicia organizacional referida a la dimensión interpersonal	49
Tabla 7	Justicia organizacional referida a la dimensión informacional	50
Tabla 8	Niveles de la variable: justicia organizacional.	51
Tabla 9	Eficiencia administrativa respecto a planificación.	52
Tabla 10	Eficiencia administrativa respecto a organización	53
Tabla 11	Eficiencia administrativa referida a dirección	54
Tabla 12	Eficiencia administrativa respecto a control	55
Tabla 13	Niveles de la variable: eficiencia administrativa	56
Tabla 14	Prueba de Normalidad con Kolmogorov-Smirnov	57
Tabla 15	Prueba de ajuste de modelos	58
Tabla 16	Clasificación de bondad de ajuste de los resultados	58
Tabla 17	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	58
Tabla 18	Estimación de parámetros	59
Tabla 19	Prueba de ajuste de modelos de la incidencia-planificación	60
Tabla 20	Clasificación de bondad de ajuste de resultados	60
Tabla 21	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	61
Tabla 22	Estimación de parámetro	61
Tabla 23	Prueba de ajuste de modelos de la incidencia-organización	62
Tabla 24	Clasificación de bondad de ajuste de resultados	62
Tabla 25	Prueba de Pseudo R cuadrado de la incidencia-organización	63
Tabla 26	Estimaciones de parámetros	63
Tabla 27	Prueba de ajuste de modelos de la incidencia-dirección	64
Tabla 28	Clasificación de bondad de ajuste de los resultados	64
Tabla 29	Prueba de Pseudo R cuadrado de la incidencia-dirección	65
Tabla 30	Estimaciones de parámetro	65

Tabla 31	Prueba de ajuste de modelos de la incidencia-control	66
Tabla 32	Clasificación de bondad de ajuste de los resultados	66
Tabla 33	Prueba de Pseudo R cuadrado de la incidencia-control.	67
Tabla 34	Estimaciones de parámetro	67

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1	Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa disciplinaria	44
Figura 2	Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa funcional.	45
Figura 3	Niveles de la potestad sancionadora disciplinaria.	46
Figura 4	Justicia organizacional referida a la dimensión procedimental.	47
Figura 5	Justicia organizacional referida a la dimensión distributiva.	48
Figura 6	Justicia organizacional referida a la dimensión interpersonal.	49
Figura 7	Justicia organizacional referida a la dimensión informacional.	50
Figura 8	Niveles de la variable: justicia organizacional.	51
Figura 9	Eficiencia administrativa respecto a la planificación.	52
Figura 10	Eficiencia administrativa respecto a la organización	53
Figura 11	Eficiencia administrativa respecto a la dirección	54
Figura 12	Eficiencia administrativa respecto al control.	55
Figura 13	Niveles de la variable: Eficiencia administrativa.	56

Índice de Abreviaturas

Art.	: Artículo
CAS	: Contratación administrativa de servicios.
CG	: Contraloría General.
CPADD	: Comisión de procesos administrativos disciplinarios para docentes
ED	: Educación
Exp.	: Expediente
DRE-LM	: Dirección Regional de Educación Lima Metropolitana
DS	: Decreto Supremo
IEI	: Institución educativa inicial.
LRM	: Ley de la Reforma Magisterial
Minedu	: Ministerio de Educación
Minjus	: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MBDD	: Marco del buen desempeño directivo
MOF	: Manual de organización y funciones.
OCDE	: Organización para la cooperación y el desarrollo económico.
p.	: Página
PCM	: Presidencia del Consejo de Ministros
Red	: Red educativa
ROF	: Reglamento de organización y funciones
RVM	: Resolución Vice Ministerial
Senamhi	: Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
Servir	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
S.J.L	: San Juan de Lurigancho.
UGEL N° 05	: Unidad de Gestión educativa Local N° 05
UNESCO	: Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., en el periodo 2020. Se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y diseño causal de corte transversal, contó con una población de 158 individuos y muestra probabilística de 112 directores y directoras de instituciones educativas públicas de los niveles inicial, primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de la UGEL N° 05, 2020.

Se recolectó los datos con la técnica: la encuesta. Los instrumentos fueron tres cuestionarios validados, para las variables: La potestad sancionadora con las dos dimensiones: responsabilidad disciplinaria administrativa y responsabilidad disciplinaria funcional (25 ítems); La justicia organizacional con cuatro dimensiones: procedimental, distributiva, interpersonal e informacional (25 ítems); y, eficiencia administrativa con cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control (25 ítems). Fueron validados por cinco juicios de expertos y la fiabilidad con el alfa de Cronbach y resultado 0,976; 0,973 y 0,964 de las variables, sobre la prueba piloto a 17 directores.

Con el programa SPSS (versión 25) se procesaron los datos, empleando la prueba de regresión logística ordinal con resultados de contrastación de hipótesis general, se evidenció que la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05, 2020. Y con valor de ajuste de modelo, logaritmo de la verosimilitud-2 = 23,205; chi-cuadrado = 17,578 y significancia pvalor = 0,001, dentro del permitido $p < 0,05$, con una probabilidad de error del 5%. La prueba de Nagelkerke = 0,493, indica que el 49% explica el estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: potestad sancionadora, justicia organizacional, eficiencia administrativa.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the incidence of the sanctioning power and the organizational justice in the administrative efficiency of the directors of the UGEL N ° 05 SJL, in the period 2020. An investigation with a quantitative, non-experimental and design approach was developed causal cross-section, had a population of 158 individuals and a probability sample of 112 directors of public educational institutions at the initial, primary and secondary levels of Regular Basic Education of the UGEL No. 05, 2020.

Data were collected with the survey technique, the instruments were three validated questionnaires, for the variables: The sanctioning power with the two dimensions: administrative disciplinary responsibility and functional disciplinary responsibility (25 items); Organizational justice with four dimensions: procedural, distributive, interpersonal and informational (25 items); and, administrative efficiency with four dimensions: planning, organization, direction and control (25 items). They were validated by five expert judgment and reliability with Cronbach's alpha and result 0.976; 0.973 and 0.964 of the variables, on the pilot test of 17 directors.

With the SPSS program (version 25) the data were processed, using the ordinal logistic regression test with general hypothesis contrasting results, it was shown that the sanctioning power and the organizational justice affect the administrative efficiency of the directors of the UGEL N° 05, 2020. And with model fit value, logarithm of likelihood-2 = 23,205; chi-square = 17,578 and significance pvalor = 0.001, within the allowed $p < 0.05$, with a probability of error of 5%. The Nagelkerke test = 0.493, indicates that 49% explain the study and the null hypothesis is rejected.

Keywords: sanctioning power, organizational justice, administrative efficiency.

Resumo

O objetivo da presente investigação foi determinar a incidência do poder sancionador e da justiça organizacional na eficiência administrativa dos diretores da UGEL N ° 05 SJL, no período 2020. Foi desenvolvida uma investigação com abordagem quantitativa, não experimental e de design transversal causal, possuía uma população de 158 indivíduos e uma amostra probabilística de 112 diretores de instituições públicas de ensino nos níveis inicial, primário e secundário do Ensino Básico Regular da UGEL nº 05, 2020.

Os dados foram coletados com a técnica de pesquisa, os instrumentos foram três questionários validados, para as variáveis: O poder sancionador nas duas dimensões: responsabilidade disciplinar administrativa e responsabilidade disciplinar funcional (25 itens); Justiça organizacional com quatro dimensões: processual, distributiva, interpessoal e informacional (25 itens); e, eficiência administrativa com quatro dimensões: planejamento, organização, direção e controle (25 itens). Eles foram validados por cinco julgamentos de especialistas e confiabilidade com o alfa de Cronbach e resultado 0,976; 0,973 e 0,964 das variáveis, no teste piloto de 17 diretores.

Com o programa SPSS (versão 25) os dados foram processados, usando o teste de regressão logística ordinal com resultados contrastantes de hipóteses gerais, foi demonstrado que o poder sancionatório e a justiça organizacional têm um impacto na eficiência administrativa dos diretores do UGEL N° 05, 2020. E com o valor de ajuste do modelo, logaritmo de probabilidade-2 = 23,205; qui-quadrado = 17,578 e significância pvalor = 0,001, dentro do $p < 0,05$ permitido, com probabilidade de erro de 5%. O teste de Nagelkerke = 0,493, indica que 49% explicam o estudo e a hipótese nula é rejeitada.

Palavras-chave: poder sancionador, justiça organizacional, eficiência administrativa.

I. INTRODUCCIÓN

En el nivel internacional, observamos el cambio permanente de paradigmas disciplinares, tanto en el ámbito político, económico, jurídico y administrativo. En la relación Estado, administración y trabajador, la legislación tiene un dinamismo, conforme se desarrolla la economía de mercado y los nuevos escenarios de las negociaciones colectivas, sin prescindir aquellas relacionadas a los conflictos laborales. Las formas jurídicas de sanción que se debe imponer a los ciudadanos siempre estuvieron en discusión en los foros internacionales de defensa de los derechos humanos, Para defender los derechos fundamentales de las personas y evitar los abusos se dictó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en Francia de 1789. Este principio fue recogido para su universalización en 1948 y la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama y aprueba la Declaración Universal de los derechos humanos, como símbolo de conquista de los derechos y libertades universales, hasta ahora vigentes. Desde entonces, los hombres libres de libertad y conciencia fueron incurriendo en excesos al sentido común peligrando la convivencia social, es cuando se tuvieron que regular las conductas y aparece el derecho penal o ius puniendi del Estado para castigar con la represión, que tiene sus orígenes en el derecho romano. En la administración pública de los estados, los trabajadores también incurrían en desobediencias o actos que debilitaban el poder estatal y surge el derecho administrativo sancionador para disciplinar las conductas de los trabajadores e imponer las sanciones.

El derecho administrativo sancionador está en apogeo y se consolida en Europa que exige la construcción jurídica en el derecho interno de cada país. En la década de los 60, países como España, Italia, Portugal y Alemania empezaron a despenalizar antiguas infracciones para que la propia administración dé una respuesta sancionadora a estas conductas y surge la potestad sancionadora de la administración, y se expande este ejercicio restringido al ámbito judicial, incluso es ampara por la Constitución. La potestad sancionadora de la administración siempre ha existido, desde el nacimiento del Estado

En la región de Latinoamérica y el Caribe, los estados están desarrollando una serie de reformas ante la crisis económica y política que atraviesan, orientando hacia la cooperación, el desarrollo y construcción de comunidad,

poniendo a prueba de fuego la eficiencia estatal para aplacar el descontento social masivo en las calles como en Chile, Argentina y Brasil. La OCDE trazó lineamientos para los países asociados la implementación de políticas y mejores prácticas para las áreas de inversión, educación, gobernanza, corrupción, inclusión, política fiscal y otros. En el tema de educación, por ejemplo la desburocratización de la administración desde la escuela. Esto implica convertir a las escuelas públicas en instituciones altamente eficientes en la prestación de los servicios educativos. Desmet (2018) señaló, los procedimientos administrativos son formalidades con arreglo a Ley, realizada en las entidades para ejercitar todos los actos subordinados a ellos. En este contexto, la potestad disciplinaria otorgada a los directivos o ejecutivos de las entidades estatales, como refuerzo de la gestión administrativa, reconocen nociones rectoras del derecho administrativo disciplinario, siguiendo el modelo penal, como el principio de legalidad (Art. 8° Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano), del debido proceso y el derecho de defensa. Sin embargo, resulta perniciosa en muchos casos, por la heterogeneidad normativa y la falta de una regulación común, un eficiente procedimiento administrativo, sino por el proceso sumarísimo realizar acciones interpretativas alejadas del derecho y la doctrina y a veces contaminada por la subjetividad y la voluntad, por lo mismo, que se aparta de una percepción positiva de administrar justicia administrativa.

En el contexto nacional, el Poder Ejecutivo desde fines del 2016 se encuentra en un proceso de simplificación administrativa ante las trabas burocráticas, para hacer del Estado más eficiente y sobre todo expeditivo en la prestación de los servicios al ciudadano. Esta simplificación está dispuesta para todos los sectores y entidades del Estado, como en el caso del sector educación, la simplificación de los procedimientos administrativos y el programa “escritorios vacíos” implementado por el Minedu. En el Portal de la Contraloría General (CG) a junio 2020, cerca de 2570 funcionarios y servidores públicos del más alto nivel de las entidades estatales, están procesados y suspendidos en la vía administrativa por diferentes faltas graves y muy graves, Se observó que la gran mayoría son funcionarios que pertenecen a los gobiernos subnacionales y los ministerios. En el registro nacional de sanciones contra servidores civiles-(Servir) a junio 2020 existe la relación de 7481 funcionarios y servidores públicos

sancionados con inhabilitación por más de dos años, y otros en proceso administrativo en curso, que aumentarían la tasa de sancionados. La DRE-LM y la UGEL N° 05 no cuentan con un registro de docentes sancionados en primera instancia dentro de su jurisdicción, conforme se verificó en su portal institucional. Sin embargo el número de casos está en crecimiento, que no están siendo registrados en una data confiable y de acceso público, la misma que causa preocupación por la inobservancia del MOF y ROF de la entidad, inherentes al cumplimiento de la función por los funcionarios públicos.

En el ámbito local, la jurisdicción de la UGEL N° 05, que comprende el distrito de San Juan de Lurigancho, funcionan 158 escuelas públicas y 684 escuelas privadas en los niveles de inicial, primaria y secundaria de la Educación Básica Regular. Los 158 directores de escuelas públicas, ejercen potestad sancionadora disciplinaria al amparo de la Ley N° 29944 LRM y su Reglamento, realizan el proceso investigador sustentando en la carga de la prueba interpuesta por la queja o denuncia en contra del profesor, que debe constituirse como relevante y suficiente al momento de tramitarla para la aplicación de la sanción tipificada, caso contrario se debe archivar. Durante el procedimiento de investigación el director y directora debe alcanzar una copia de la imputación o denuncia al profesor, con la debida notificación a fin de que presente su descargo, contados dentro de los diez días hábiles, observando el principio de derecho de defensa, contados dentro de los diez días hábiles. Con el descargo presentado o no, el director realiza la investigación en el periodo de diez días hábiles, resolviendo el archivamiento si no hay mérito o la sanción de amonestación o suspensión según el caso, con acto resolutivo. Para el ejercicio del procedimiento sancionador, el director no siempre observa estos aspectos regulatorios del proceso, como los principios del derecho, incurriendo en muchos casos en vicios insubsanables o procedimientos indebidos y ganados por la apariencia de aplicar sanción influida por la voluntad interpretativa de la norma, que conlleva al abuso de autoridad y la percepción de justicia organizacional preocupante en la línea de los docentes y demás trabajadores, que luego va afectar directamente la eficiencia administrativa que dio impulso al proceso y a la misma gestión escolar

por su deficiente actuación procesal. Que finalmente afectaría drásticamente su liderazgo pedagógico.

La formulación del problema de investigación según Luján (2019) señaló que es un proceso de construcción del problema a partir del conocimiento, la indagación, su relevancia, los objetos y actores involucrados y el vínculo teórico y empírico, que está fuera de las interpretaciones del investigador, para plantear aportes de solución.

La mayoría de los directores de las instituciones públicas de la UGEL N° 05 no tienen formación y/o capacitación en derecho administrativo, por lo mismo que desconocen los procedimientos administrativos disciplinarios y los principios generales del derecho que deben observar obligatoriamente al momento de decidir en la imposición de la sanción, dentro de su potestad sancionadora; y, el impacto en la percepción de justicia por los trabajadores de la institución educativa al considerar dicha decisión como justo o injusto, que se constituyó como parte de la realidad administrativa que afrontaron los directores durante el año 2019. Esta situación problemática justificó la realización de la investigación, que determinó la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa del director.

Para la formulación del problema general se concluyó: ¿Cómo incide la potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020?

Los problemas específicos: Problemas específicos planteados: problema específico1. ¿Cómo incide la potestad sancionadora y justicia organizacional en la planificación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020?; problema específico2. ¿Cómo incide la potestad sancionadora y justicia organizacional en la organización de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020?; problema específico3. ¿Cómo incide la potestad sancionadora y justicia organizacional en la dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020?; problema específico4. ¿Cómo incide la potestad sancionadora y justicia organizacional en el control de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020?

La justificación en el plano teórico, Chaves (2017) remarcó que nos orienta a ponerse en la línea de la corriente científica, con aplicación de técnicas, metodologías y diseño de instrumentos. La aparición de interrogantes replantea el tema, su alcance, las sugerencias, como la consistencia de alternativas. La indagación sobre la potestad sancionadora, la percepción de justicia como el planteamiento de soluciones para resolver las dificultades que afronta el director respecto a la eficiencia administrativa en los multiprocesos de planificación, organización, dirección y control son los que justifican el presente trabajo y deberá coadyuvar a la gestión escolar, teniendo en cuenta los diferentes compromisos exigibles que plantea el Minedu en el servicio de la calidad educativa.

La justificación en el plano práctico está en relación a la información accesible arribada en las conclusiones y recomendaciones del estudio, y sirven como fuente de información y conocimiento para toma de decisiones y a las nuevas investigaciones sobre la potestad sancionadora y justicia organizacional y su incidencia en la eficiencia administrativa de los directores de instituciones educativas de la UGEL N° 05. Llegar a las conclusiones fue posible a la receptividad de otorgar información o contestar preguntas por los directores a la aplicación del cuestionario virtual respecto a los procedimientos administrativos que realizaron con sujeción a los principios generales del derecho administrativo. La actividad procesal administrativa no se debe contaminar con aspectos subjetivos, tendenciosos y de ilegalidad manifiesta que garantice el debido proceso, para posteriormente no declararse nulas por vicios insubsanables y tengan que asumir responsabilidades administrativas, civiles y/o penales si hubiera.

La justificación metodológica se orientó a plasmar los objetivos propuestos de la investigación, al empleo de técnica de investigación, adaptar los instrumentos por cada una de las variables en un cuestionario por cada variable y las dimensiones de estudio, para recolectar datos y llevados la data al análisis con uso del programa estadístico, que midió la potestad sancionadora y la justicia organizacional y su incidencia en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05; cuyos resultados y propuestas sirvan a otras iniciativas de investigación, asimismo para la toma de decisiones oportunas en este ámbito administrativo que corresponda a los directores de las instituciones educativas .

El Objetivo general planteado fue: Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020.

Se detalló los objetivos específicos: objetivo específico1. Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la planificación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020; objetivo específico2. Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la organización de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020; objetivo específico3. Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020; objetivo específico4. Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en el control de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020.

La hipótesis general fue: La potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020.

Las hipótesis específicas fueron: Hipótesis específica1. La potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la planificación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020. Hipótesis específica2. La potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la organización de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020. Hipótesis específica3. La potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020. Hipótesis específica 4: La potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en el control de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos realizados en el ámbito nacional respecto a la línea de investigación realizada, contamos con aportes a las variables de estudio:

Chavez (2019) sustentó la tesis titulada “Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la Potestad Sancionadora Disciplinaria dentro de la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019”, Trujillo-Perú. Para optar el grado de maestra en gestión pública. El propósito de la investigación fue determinar la relación entre la Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria. El estudio fue cuantitativo, de diseño correlacional descriptivo. Para la variable Ley de la Reforma Magisterial fue la norma (Ley N° 29944 y su Reglamento) y para la Potestad sancionadora disciplinaria la Guía de procedimiento Administrativo Sancionador (Minjus 2017). Sobre una población de 80 individuos y muestra de 66 directivos. El estudio concluyó que existe una relación directa entre las dos variables de estudio coeficiente de Pearson, $r = 0,904$ (90%), rango $= 0 < r < 1$, la Ley de la reforma Magisterial incide en el accionar del director respecto a potestad disciplinaria.

Giordano (2018) señaló en su tesis “Competencias administrativas de la gestión en la calidad de servicios de las IEI de Chorrillos, UGEL 07, 2018”, Lima-Perú. Para obtener el grado de doctora en gestión pública y gobernabilidad. Planteó como objetivo determinar la influencia de las capacidades administrativas de los directores sobre la calidad del servicio. Contando como base teórico para competencias administrativas a la UNESCO (2007) que sostuvo como el proceso para crear y diseñar espacios de trabajo y lograr metas con eficiencia; y, para la calidad de servicios a Valdés (2008) que planteó como asignar un valor para medir objetivamente la educación. Planteó una investigación cuantitativa, causal de diseño no experimental sobre una población de 338 individuos y la muestra de 80 profesoras. El estudio concluyó en una influencia positiva de capacidades administrativas sobre la alta calidad del servicio en $R^2 = 0,4563$, explica que el 45,63% de variabilidad.

Paredes (2018) sustentó en la tesis “Habilidades directivas y la justicia organizacional en las instituciones educativas de la Red N° 02, Ugel 5, San Juan de Lurigancho, 2017”, Lima Perú. Para optar el grado de maestra en

administración de la educación. Planteó como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y la justicia organizacional. Para la variable habilidades directivas sustentó en el teórico Katz (1974) quién planteó como uso de actitudes, motivaciones y acciones positivas; y, para la variable justicia organizacional a Omar (2006) quién sustentó como las percepciones como justo o injusto por los trabajadores. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de tipo básico, no experimental, sobre una población de 187 sujetos y la muestra de 110 docentes. La investigación concluyó con una correlación positiva alta entre las dos variables de estudio, en el valor $r = 0,706$ (70%) correlación significativa.

Bendezú (2017) argumentó en la investigación “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017”, Lima-Perú. Para obtener el grado de maestro en administración de la educación. El objetivo fue determinar la relación entre en procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral. Para la variable procedimiento administrativo disciplinario planteó como base el Manual de Régimen Disciplinario para Directores (Minedu 2016) que señaló el incumplimiento acarrea responsabilidad; y, para la variable motivación laboral, como teórico base a Gonzáles (2008) quién afirmó, que consiste en ejecución de conductas hacia una meta. Fue una investigación aplicada de tipo descriptivo correlacional y corte transversal, sobre una población de 235 individuos y la muestra de 179 directores, El estudio concluyó en una relación significativa entre las dos variables de estudio Rho de Spearman = 0,860 (86%) alta asociación de variables.

Teves (2016) en su investigación “Desempeño administrativo del director y gestión de recursos humanos de la institución educativa N° 60793 Túpac Amaru – Iquitos, 2016”, Trujillo-Perú. Para obtener el grado de maestro en administración educativa. El objetivo fue determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos, Para la variable desempeño administrativo el teórico fue Sánchez (2010) quien señaló, como las competencias que desarrolla actitudes y habilidades en la actividad institucional; y, para la variable gestión de recursos humanos a Alvarado (1999) quién manifestó como la

acción sistemática que se realizan en la conducción de la empresa. Fue una investigación de tipo descriptivo, no experimental y correlacional sobre una población y muestra de 50 personas. El estudio concluyó que existe una relación entre las variables de estudio en un 86% y a nivel de hipótesis en $X^2_c = 20,13 > X^2_t = 9,49$; $gl = 4$, $\alpha = 0,05$

Los antecedentes tomados en consideración a nivel internacional tenemos:

Caro y Núñez (2018) en su artículo “El desempeño académico y su influencia en los índices de eficiencia y calidad educativa en el municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia” señaló la eficiencia está en identificar aquellos factores que impactan en los desempeños de las personas, e inciden directamente en el rendimiento. Estos factores están en la maximización del uso de los recursos y medios en el centro escolar para favorecer el servicio educativo y van de la mano con la calidad educativa. Concluyó que la planificación y organización pertinente y oportuna para lograr la calidad de los procesos educativos evidencias mejores desempeños de los docentes en la enseñanza y en los estudiantes en los aprendizajes, que se expresan en los índices de eficiencia y calidad escolar.

Dragomir (2017) en su artículo “The powers and limits of powers of autonomous administrative authorities” manifestó que la voluntad del legislador mediante la dación de leyes respalda la autoridad administrativa del funcionario de manera autónoma con sujeción a la constitución, que le permite operar los poderes conferidos, para establecer los límites de la interferencia política o cualquier otra que ponga en peligro los intereses del Estado. Y concluyó que las autoridades administrativas apoyan el gobierno de un Estado con una misión clara y regulada, con rango de poderes efectivos para premiar y castigar, pudiendo terminar en el abuso de poder. El derecho disciplinario le otorga una potestad sancionadora con reglas discrecionales, para evitar anomalías en la administración pública, cometidos por los trabajadores que infringen sus deberes y obligaciones señalados y puedan afectar la organización interna y el principio de autoridad, que regulan los principios del estado de derecho.

Hosgorur, Altinkurt y Kan (2017) en su artículo “The mediator role of organizational justice in the relationship between teacher prejudices in their school

relations and organizational commitment: A structural equation model” relacionó el papel mediador de justicia organizacional con los compromisos y prejuicios de docentes en relación con la escuela. Cuando los docentes tienen compromisos de nivel medio con la escuela y la escala de prejuicios son bajas con sus demás colegas y cerca al nivel medio con los directivos, estudiantes y padres, la percepción de justicia juega un papel mediador entre ambos, como de supresión de las emociones negativas. Esta intermediación debemos aprovechar en maximizar a fin de que los hechos y los actos se aproximen a lo justo. Concluyó que el compromiso organizacional está relacionado con el desarrollo institucional y para que funcione con eficacia y la eficiencia se atribuye a una relación laboral altamente saludable con la institución y se debe sustentar en el liderazgo y la percepción de justicia confiable en comportamientos positivos que aleje los prejuicios y la incertidumbre laboral.

González (2017) explicó en la tesis “Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores”, Universidad de Huelva, España, para obtener el grado de doctor en ciencias sociales. El objetivo fue conocer la influencia de justicia organizacional en la calidad de vida laboral y la salud. El teórico fue Colquitt (2001) para la variable justicia organizacional, para calidad de vida laboral Segurado y Agulló (2002) y para salud laboral a García, Benavides y Ruiz-Frutos (2000). Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, sobre una población de 784 individuos de 29 empresas y una muestra de 652 participantes. La investigación concluyó que una percepción alta de justicia organizacional incide en la satisfacción laboral, como señala $r=0,681$, $p < 0.05$. Con una incidencia directa, positiva y significativa entre las tres variables de estudio.

Fierro (2016) destacó en su trabajo “Justicia organizacional en una institución privada de educación superior”, Santiago-Chile. Para obtener el grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional. Planteó como objetivo la evaluación de la percepción de justicia organizacional, focalizando procesos y decisiones que limitan o fomentan. El teórico fue Omar (2006) que señaló que los procesos organizacionales, pueden ser identificados como justos o injustos, frente a esto, si las personas son tratadas con justicia, mantendrán una

actitud positiva, por el contrario, si consideran que reciben un trato injusto, generan insatisfacción y desmotivación, improductividad y variación en la calidad del trabajo. El otro teórico para justicia organizacional fue Colquitt (2001) para evaluar las percepciones de justicia en una institución. Estuvo formada por las dimensiones: La justicia distributiva, de procedimientos, interpersonal e informativa. Fue una Investigación cuantitativa y cualitativa, no experimental con análisis documental y aplicación de un cuestionario, de enfoque descriptivo y transversal, sobre la población y muestra de 460 individuos con vínculo laboral a la Universidad. El estudio concluyó en la interpretación de que los colaboradores al no contar con mecanismos de compensación, impactan en la evaluación de la justicia interna, provocando desconfianza. En el caso, el trato que perciben los trabajadores impacta positivamente en la percepción de justicia, con implicancia en las expectativas y la equidad percibida.

Munoz y Queupil (2016) en su artículo “Assessing the efficiency of secondary schools in Chile: A data envelopment analysis Quality Assurance in Education” encontraron que el uso eficiente de los Recursos asignados al centro escolar mejoran la calidad y la equidad educativa. Además la educación es el factor que incide en la movilidad social y desarrollo socioeconómico de la sociedad, por lo que debe mejorar su desempeño y mantener en el tiempo, para atender estas expectativas. En una comparación de resultados de eficiencia, concluyeron que las escuelas privadas son más eficientes que las subvencionadas y las públicas en la administración de los recursos asignados, teniendo casi las mismas condiciones. El estudio señala que la eficiencia está en relación a la responsabilidad profesional y manejo de mejores estrategias para administrar los recursos escasos y los presupuestos críticos asignados. La diferencia entre un director escolar y otro está la forma como gestiona los recursos disponibles para hacer de los centros escolares en instituciones altamente eficientes en la prestación de los servicios educativos innovadores, maximizando resultados óptimos en la satisfacción escolar y reduciendo las debilidades y amenazas que puedan producir parálisis institucional

Para la potestad sancionadora se tomó el estudio de López (2018) de su tesis de maestría “La debida ejecutoriedad de las sanciones en el régimen de la

reforma magisterial según las garantías constitucionales y su vinculación con la implementación del proyecto educativo nacional”, señaló el derecho administrativo se desarrolla muy cerca del derecho constitucional, llamado como norma madre de reconocimiento de los principios del derecho, que cubija el derecho penal y el derecho administrativo sancionador, que corresponden al derecho público. El derecho administrativo sancionador tiene su compendio el texto único ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo general que sirve para aplicar el poder sancionador estatal contra ciudadanos denominado *ius puniendi*. Este derecho contiene la potestad disciplinaria del Estado sobre todo funcionario y servidor estatal para enmendar infracciones o faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones. Separado en un régimen laboral especial al magisterio nacional se aprueba la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial que no explicita el régimen administrativo disciplinario, sino en su reglamento (DSN° 004-2013-Minedu), al señalar sobre el proceso administrativo disciplinario. Donde nace la potestad disciplinaria especial para el régimen laboral del profesorado, que estable la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios para docente y los procedimientos establecidos en la RVM N° 091-2016-Minedu Norma que regula el proceso administrativo disciplinario para profesores en el sector público. El estudio concluyó que el régimen disciplinario de la Ley N° 29944 corresponde al derecho público y tiene fuerza para ejecutar sanción sobre los profesores que incumplen sus funciones y deberes.

Quezada (2019) en su tesis de maestría “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019” concluye que las infracciones administrativas como las conductas transgresoras de incumplimiento a los deberes y obligaciones por parte de los docentes se reprimen aplicando sanciones para impedir la impunidad. El caso de la UGEL Rioja, la calidad educativa es preocupante, por las condiciones que limitan el desempeño docente y el logro de los estándares de aprendizaje. A esta precariedad se suma los procesos administrativos disciplinarios contra los docentes que distraen su desempeño y rendimiento laboral y no coadyuvan el desarrollo de aprendizajes de los alumnos. Respecto a docentes con procesos administrativos disciplinarios durante el 2019, el estudio hace notar que un 53% están incurso por no cumplir de manera efectiva la planificación, un 49% por falta

de compromiso y responsabilidad en la preparación y enseñanza a los estudiantes, que está relacionado con su desempeño. Los procesos disciplinarios influyen en un 73% en el desempeño docente, que debilita el cumplimiento de los compromisos escolares, la identificación con la misión educativa, la convivencia escolar y su estado emocional.

Anaya (2018) en su artículo “La responsabilidad subjetiva y objetiva en el procedimiento administrativo sancionador en la legislación peruana” concluyó, los actos de la administración pública se deben realizar en el marco de un estado de derecho, garantizando los derechos humanos y respetando la dignidad humana, haciendo prevalecer aquello que lo favorece en el orden de la jerarquía de normas, en clara protección del derecho constitucional. La Ley de la reforma Magisterial, siendo una norma especial y todas aquellas que la reglamentan para el mejor ejercicio de la Ley, que regula la relación laboral del Estado con el profesor está en condición a las leyes generales en materia laboral y a la Constitución del Estado. Respecto al régimen disciplinario, los procedimientos y los principios tiene que observar supletoriamente la norma más general, como la Ley de Procedimiento Administrativo General, la Ley de Código de Ética en la Función Pública y la Constitución Política a fin de tutelar los derechos del profesor.

El derecho administrativo está fundado en el espíritu de una concepción liberal que nos remonta a Rousseau desarrollado en el contrato social, que es aceptar la autoridad y las leyes, la búsqueda del bienestar común y la libertad política, como las premisas de un estado de derecho. Montaña y Rincón (2018) sostuvieron, la potestad sancionadora es una tradición jurídica desde inicio de la república (siglo XIX) donde los municipios tuvieron competencia para imponer castigo a comportamientos prohibidos, llamados faltas o contravenciones al orden establecido en su facultad disciplinaria. Fueron tiempos de imposición forzosa de la voluntad que ahora se cuestiona. Martínez (2008) refirió, la potestad sancionadora en las instituciones estatales, cualquiera fuese su Ley Orgánica de creación, siempre han ejercido la coerción administrativa efectiva sobre los trabajadores con la finalidad de concretar el mandato dominante de la autoridad y de hacer cumplir sus mandatos, inclusive sancionando el incumplimiento. Román

(2007) mencionó, esta atribución disciplinaria de la administración “debe realizarse con arreglo a principios claros, uniformes y garantistas del derecho” (p. 35).

Alcocer (2016) en su artículo “Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio” concluyó, los servidores públicos sea del régimen general o regímenes especiales (caso magisterio nacional) han transitado en los últimos años por una serie de reformas de su estatuto laboral, que han perfeccionado o alterado las relaciones laborales. La promulgación de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial ha mejorado el régimen disciplinario magisterial con ciertas falencias, que no permiten a la autoridad educativa un ejercicio pertinente del proceso disciplinario que pueda garantizar el debido proceso, el principio de legalidad y otros, constituyéndose en un tema de preocupación en el gran sector magisterial, que estaría vulnerando derechos de manera irreparable. Este régimen disciplinario *sui generis* en la relación Estado y profesor tiene la función de mantener el orden y la disciplina en el servicio educativo. El profesor está obligado a cumplir sus deberes señalados en el Art. 40° de la LRM en forma eficaz y su compromiso deontológico. La Ley N° 29944 LRM delimitó competencias a fin de agilizar la carga administrativa señalando para investigaciones y sanciones de faltas graves y muy graves a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes (CPADD) de los órganos intermedios (UGEL) y las faltas leves o consideradas leves al director escolar, autoridad inmediata del profesor en la escuela. Claro está, con un corto procedimiento de investigación sumario, garantizando el principio del derecho de defensa del docente encausado. El director tiene competencia disciplinaria ante denuncias por las faltas mencionadas que meritúa sanción de amonestación escrita y suspensión hasta por 30 días.

Minedu (2016) En su publicación “Manual de régimen disciplinario para directores de instituciones educativas públicas”, señaló que desde el 2012, los directores de las escuelas públicas ejercen competencia disciplinaria sobre conductas infractoras del subdirector, personal jerárquico y el profesor por faltas leves o consideradas leves, conforme la Ley 29944, LRM (Art. 46° y 47°). Y su reglamento, el Decreto Supremo 004-2013-ED (Art. 80.2 y 81.2); y, esta facultad

que ya tiene el director, se extendió sobre el auxiliar de educación y servidores administrativos, al amparo del Decreto Supremo 040-2014-PCM (Inc. a Art. 93.1), Reglamento de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil-Servir, luego de un proceso de investigación inmediata y sumaria para imponer sanción de amonestación escrita o la suspensión hasta por treinta días si así meritúa o decidir el archivamiento.

El director escolar accede al cargo por un proceso concursal organizado por el Ministerio de Educación para un periodo de cuatro (04) años y debe estar ubicado en el cuarta escala magisterial. Para el éxito de la gestión en la institución educativa debe promover y garantizar los compromisos de gestión, que constituyen indicadores de verificación y son consustanciales al aseguramiento del aprendizaje de los estudiantes, ejerciendo el liderazgo pedagógico. Es la misión ineludible, que está complementada con extra competencias, como en el ámbito administrativo con la potestad sancionadora disciplinaria, el *ius puniendi* o derecho sancionador que se aplican en el derecho penal y en el derecho administrativo disciplinario. En todo caso, la potestad de dictar sanciones administrativas y la potestad de imponer sanciones penales, no pueden equipararse, los fines que persigue son distintos. Además, el *ius puniendi* del Estado funciona dentro del marco constitucional (constitucionalización del derecho) y las obligaciones internacionales en la protección de los derechos fundamentales. El siguiente cuadro examina que los fines son diferentes:

Derecho sancionador	Derecho Penal	Derecho Administrativo Sancionador
<p>El “ius puniendi”</p> <p>Es la facultad punitiva que tiene el Estado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impone una sanción penal. • Busca la reeducación y reinserción social. • Tiene como objeto primordial proteger bienes jurídicos de individuos y la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Dicta una sanción administrativa. • Es represiva, no es resarcitoria, no indemnizatoria. • A la infracción a una norma administrativa y se agota la vía administrativa.

Fuente: Exp. N.º 01873-2009-PA/TC

La Ley de la Reforma Magisterial, respecto a la facultad disciplinaria atribuida al director no regula directamente las faltas pasibles de sanción, sino a través de dos normas: la primaria que manda o prohíbe ciertas conductas; y, la secundaria que concibe al incumplimiento de la primera como falta disciplinaria.

Estas faltas están consideradas como leves en el numeral 80.2) del Reglamento LRM como: (a). El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular. (b) El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente; (c) La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente; (d) La inasistencia a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el gobierno regional o el Minedu; (e) La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el Minedu, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa; (f) Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que pueden ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificados como leve. Sólo estas tipificaciones pueden calificar la falta para atribuir la sanción.

El inciso f) está considerada como cláusula abierta para incorporar otras conductas que no están reguladas como faltas leves. Sin embargo, sólo estas faltas tipificadas pueden ser atribuidas a los docentes, por lo cual el director puede iniciar investigación y conllevarían a la sanción de amonestación. Para aplicar la sanción de amonestación escrita debe estar instruido por la autoridad inmediata al director (La UGEL, área de recursos humanos), con un debido proceso, debiendo garantizar el derecho de defensa al profesor o ante su rebeldía, imponer la sanción al quedar demostrada la responsabilidad disciplinaria.

Respecto a las faltas no consideradas leves (falta semigrave) que conllevan a la suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días, conforme el artículo 78° Reglamento LRM establece las condiciones que se deberán evaluar: (a) La forma en que se comete; (b) La circunstancia en la que se comete; (c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; (d) El perjuicio económico causado; (e). La concurrencia de varias infracciones o faltas; (f) La participación de uno o más servidores; (g) El beneficio ilegalmente obtenido; (h)

La situación jerárquica de uno o más servidores; (i) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.

Si el profesor incurre en falta leve con amonestación escrita en más de dos ocasiones, la tercera se considera falta semigrave, por lo tanto pasible de suspensión. Para aplicar la suspensión al profesor, el director de la institución educativa debe observar las faltas del numeral 80.2) del Reglamento de la LRM consideradas como faltas leves debe motivar su calificación al concurso de los criterios establecidos en el Art, 78° del Reglamento, para considerarla semigrave e incoar el procedimiento de investigación que debe estar instruido por el superior jerárquico del director (UGEL, área de recursos humanos), respetando el debido proceso y las garantías del derecho de defensa, y al descargo o rebeldía, debe concluir con la resolución de sanción emitida por el director de la institución educativa, al quedar demostrado la responsabilidad disciplinaria, que tiene por objeto la suspensión al profesor en el ejercicio de sus funciones por el periodo establecido, denominándose una suspensión perfecta, con arreglo al Art. 47° de la LRM, que limita percibir sus remuneraciones hasta por una máximo de treinta (30) días. Ambas decisiones administrativas disciplinarias, pueden ser apeladas por el profesor sancionado, dentro de la pluralidad de instancias, hasta agotar la vía administrativa y satisfacer su conformidad, y de no encontrarla conforme, puede llevar al proceso contencioso administrativo.

Minjus (2015) en su publicación “Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador” señaló el *ius puniendi* del Estado es la facultad para castigar a los ciudadanos que incumplan sus obligaciones o afectan derechos de otros o bienes jurídicos protegidos, como es la potestad penal, aplicando el Código Penal y de procedimientos penales a cargo de un juez. Para sancionar infracciones administrativas se ejerce la potestad sancionadora sobre conductas de incumplimiento a los deberes y obligaciones por el trabajador estatal aplicando disciplina con carácter inmediato. Es una atribución de la Autoridad de la Administración Pública respecto a la potestad disciplinaria la evaluación de la conducta del servidor infractor para calificar según la gravedad y encajar en la tipicidad señalada en la norma general o especial, para imponer la sanción administrativa correspondiente. La potestad disciplinaria debe basarse en

la disciplina y orden del ejercicio correcto de las funciones asignadas con arreglo a las normas laborales y el ROF institucional. Por lo tanto el derecho administrativo tiene relación con los derechos jurídicos tutelados al regular la conducta del servidor o funcionario en la prestación del servicio público.

El procedimiento disciplinario debe respetar el debido proceso y los principios del derecho señalados en el Art. 230° de la Ley N° 27444 como:

- (1). Principio de legalidad.- Que se atribuye a una entidad la potestad sancionadora por norma con rango de Ley. Referido a la competencia legal.
- (2).Principio de debido proceso.- Se impone la sanción previo procedimiento establecido, con respeto a las garantías del debido proceso.
- (3).Principio de razonabilidad.- La autoridad debe graduar la sanción que sea proporcional a la falta cometida.
- (4).Principio de tipicidad.- La conducta sancionable debe estar prevista expresamente en la norma y no se debe prestar a interpretaciones.
- (5).Principio de irretroactividad.- Sólo se aplican las normas vigentes al administrado al momento de incurrir en la conducta sancionable.
- (6).Principio de concurso de infracciones.- Cuando en una misma conducta califiquen más de una falta, se aplica la sanción al de mayor gravedad.
- (7).Principio de continuación de infracciones.- Cuando el administrado incurre en forma continua y haya transcurrido por lo menos treinta (30) días de la última sanción y acredite el cese de la infracción.
- (8).Principio de causalidad.- Recae la sanción en quién realiza la conducta omisiva o activa de falta disciplinaria.
- (9).Principio de presunción de licitud.- Presunción de inocencia, mientras no cuente con evidencia en contra.
- (10) Principio non bis in ídem.- Sobre el mismo hecho no se puede imponer sanción sucesiva o simultánea.

La potestad disciplinaria es una herramienta legal de la administración pública para garantizar la eficiencia del servicio público y beneficiar el interés social. En caso de infracciones administrativas se asumen la responsabilidad funcional y disciplinaria por omisión o acción que afectó la prestación de la función pública. Lozano (1990) manifestó sobre la potestad disciplinaria “constituye un elemento de control social alternativo al derecho penal y destinado a complementar la tutela de los bienes jurídicos mediante la represión de los ilícitos de menor relevancia social” (p. 413). La función preventiva y punitiva de las

infracciones menores está asignada a la administración para mantener las medidas disciplinarias, en el afán de cooperar o contribuir con la percepción de justicia. Cueto (2008) sostuvo, la observancia del principio de tipicidad es una atención singular para iniciar la calificación de la conducta infractora, como la responsabilidad en aplicar la sanción prevista, dentro de los principios del derecho administrativo disciplinario de las entidades del Estado. Las garantías de la potestad disciplinaria como la del derecho penal, tienen proximidad respecto al ejercicio del *ius puniendi* en ambos casos, como parte del Estado garantista. El Derecho Administrativo sancionador tiene relevancia en la actualidad y exige plantear un ordenamiento jurídico uniforme para este sector, y resolver las dudas y controversias internas y sectoriales al momento de la aplicación normativa. Suay (2015) señaló, la sanción en la administración se hace dentro de los protocolos del procedimiento disciplinario y debe responder a una estructura punitiva de la administración, cuya organización se asemeja al proceso judicial, donde el órgano constitutivo especial practica el enjuiciamiento, acortando los procesos para concluir en una decisión de sanción o archivamiento sobre la conducta infractora.

(a).La responsabilidad administrativa disciplinaria, es la facultad correctiva de la administración que se aplica al incumplimiento de las obligaciones y/o deberes de parte del servidor público en contravención a la normativa de regulación administrativa y al funcionamiento de la entidad. Para determinar la responsabilidad se inicia el procedimiento disciplinario para evaluar la aplicación o no de la sanción. El servidor público en el ejercicio de la función si comete faltas, se inicia el procedimiento administrativo disciplinario, independiente a la responsabilidad civil y/o penal si hubiere, que puedan ser incoadas o exigibles en el ámbito jurisdiccional por su actuación dolosa. (b).La responsabilidad administrativa funcional, es cuando incurre el servidor público al contravenir la normativa de regulación administrativa y el funcionamiento de la entidad, al momento de la acción de control, en la que se identifica una gestión deficiente en el ejercicio de la función asignada, al amparo de indicadores de evaluación de eficiencia en la prestación del servicio público. El servidor público es el que mantiene vínculo laboral (permanente o eventual) con la entidad y en esa virtud ejercita actividades propias a la función.

La responsabilidad funcional es distinta a la disciplinaria y se identifica cuando el servidor estatal vulnera el ordenamiento jurídico administrativo o incumple sus obligaciones funcionales. Debemos precisar, que se denomina servidor o funcionario público a todo aquel que mantiene un vínculo laboral contractual de cualquier naturaleza (permanente o eventual) con una entidad del Estado, independientemente del régimen laboral al que pertenece y en esa virtud realiza funciones en tales entidades. En las instituciones educativas encontramos a los trabajadores bajo tres (03) regímenes laborales distintos de los quince (15) que existen: a los profesores en el régimen de la carrera especial Ley N° 29944 Ley de la reforma Magisterial, al personal administrativo de la carrera administrativa Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y en proceso de implementación por la Ley Servir, a los sin carrera con vínculo laboral, al personal de contratación administrativa de servicios (CAS) del Decreto Legislativo N° 1057, con diferentes tratamientos en deberes y derechos, como los regímenes disciplinarios que le son aplicables.

La potestad sancionadora disciplinaria del director escolar debe aplicarse en el marco de la Ley N° 29944 Ley de la reforma Magisterial Especial y su Reglamento DSN° 004-2013-ED y sus modificatorias, solo en la facultad otorgada, sancionar las faltas leves o consideradas como leves. Y con carácter supletorio, debe observar los principios de la potestad sancionadora administrativa, como la estructura y las garantías previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General. Toda la actuación procedimental del director en la aplicación de la sanción administrativa debe estar debidamente motivada como requisito de validez del acto administrativo, que se encuentra subsumido como parte del Principio del Debido Procedimiento. La decisión motivada debe estar fundado en derecho y deberá ser expresa, la relación concreta y directa con los hechos atribuidos probados y la exposición de las razones jurídicas y normativas, para justificar el acto adoptado. La decisión de dictar sanción administrativa al personal según la falta tipificada, en un procedimiento disciplinario, tiene consecuencias jurídicas y administrativas, como las implicancias inmediatas dentro de la comunidad educativa, como la percepción de justicia considerada justa o injusta. El director que practica principalmente el liderazgo pedagógico en la gestión escolar, puede sentir

trastocada su capacidad de influir en el conjunto de trabajadores y colaboradores por el acto administrativo sancionador adoptado, al pasar a la línea dual, Un director mitad líder forzoso y mitad jefe sancionador.

Sobre justicia organizacional se contó con Álvarez y Oliva (2020) en su artículo “Justicia organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de las instituciones públicas del Cantón Bolívar” señalaron que la definición de justicia organizacional tiene sustento en la percepción de aquello que consideran como justo o injusto de lo que ocurre dentro de la institución por los trabajadores. Esta percepción de justicia activan las actitudes de la personas, de manera positiva o negativa hacia la institución que pertenece o en las relaciones interpersonales con los directivos. Estas percepciones tienen alto contenido de apreciación por el trabajador, que se funda en sus creencias y sentimiento, como en su propia cultura interna. Y cuando logra sus expectativas, aumenta la reciprocidad de devolver el mismo trato recibido a los jefes o directivos e impregnar una emoción positiva a su trabajo, como a sus pares y colaboradores. El estudio realizó la correlación de justicia organizacional y satisfacción laboral que concluyó en una relación significativa, donde la percepción por el personal que trabajan en las entidades estatales del Cantón de Bolívar, en el Ecuador, en el análisis de distribución y procedimiento, como en las interpersonales e informacionales tienen incidencia satisfactoria en el trabajo que realizan y las actividades que desarrollan.

Gonzabay (2019) en su tesis de maestría “Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa, San Antonio, 2017” señaló que el trato con respeto y digno al docente por el directivo escolar es entendida como parte de la justicia organizacional. La percepción de equidad es un valor significativo para los docentes. Concluyó que el compromiso se asocia con justicia organizacional de los docentes en un nivel de 40%, resultado que evidencia que no existe relación entre las dos variables de estudio. La dimensión justicia distributiva en la relación con el compromiso docente es de 40% que explica que no hay correlación, La dimensión justicia procedimental en la relación con el compromiso docente es de 40% que explica que no existe correlación, La dimensión justicia interpersonal en la relación con el compromiso docente es de

33% que explica que no tiene alguna correlación, La dimensión justicia informacional en la relación con el compromiso docente es de 40% que explica que no existe relación alguna; y, recomienda a las autoridades directivas de la institución escolar motivar a los docentes a participar en la creación de una comunidad laboral profesional con compromisos efectivos para desarrollar competencias personales.

Ramón (2019) en su tesis de maestría “Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, 2018” determinó que el trato justo, los ambientes agradables, las condiciones de trabajo, remuneraciones e incentivos a los docentes, los canales de comunicación efectiva y el desempeño favorable de los directivos de la unidad escolar son factores que inciden en la percepción de justicia organizacional por los profesores al interior del centro escolar y tienen alta incidencia en los sentimientos de conformidad, comportamientos eficientes, contrario a insatisfacción, desmotivación, improductividad, ausentismo laboral y baja calidad en el desempeño. Y desarrolla la importancia de equidad como igualdad en el empleo y la percepción de justicia en cuatro dimensiones. La justicia distributiva entendida como el reparto de compensaciones en la entidad. La justicia procedimental referida a la ejecución justa de la recompensa. La justicia informativa con referencia a las instrucciones e indicativos honestos y detallados. La justicia interpersonal respecto a la trato digno y con respeto por el director escolar. El estudio concluyó que no muestra correlación significativa entre justicia organizacional y cultura organizacional de los educadores en la unidad escolar de Guayaquil, sin embargo la apreciación de los docentes sobre el reparto de compensaciones consideran como equitativas e imparciales que no tiene ningún vínculo con la cultura institucional.

Rubio (2018) en su artículo “Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad de Armenia, Quindío” refirió que los factores como la distribución de recursos, salarios, horarios, tareas, responsabilidades, opinar, proponer ideas, la toma de decisiones equitativas y el trato interpersonal son importantes en una institución educativa, y nos permite identificar niveles de percepción de justicia por parte de los docentes. Cuando el docente es tratado con respeto a su dignidad y de manera equitativa en la distribución de tareas y

responsabilidades, sienten mayor compromiso con el trabajo. Si la universidad y el programa académico ejecutan procesos justos de evaluación de desempeño y un trato empático y más humano por los directivos, la satisfacción y compromiso del docente será altamente positiva en el ejercicio de sus funciones. Reconocer el desempeño eficiente de las personas con oportunidad va influir en el logro competitivo de la misión universitaria, la mejora de los procesos y prácticas, como en la capacidad de cambio y el éxito universitario. El nivel de percepción de justicia puede variar conforme va cambiando las circunstancias y políticas y si están fuertes los sentimientos de identidad, los docentes van coadyuvar al cambio. Estos cambios y alteraciones en la organización deben estar acompañados de explicaciones y refuerzos oportunos con la finalidad de evitar una percepción adversa de justicia que puedan debilitar la confianza.

Abad (2017) en su artículo “Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala” señaló como un aspecto relevante en las instituciones educativas, al estar relacionado con el comportamiento ético y las actitudes positivas al tomar decisiones justas e imparciales, cuya percepción de justicia se identifica con una alta motivación dentro del entorno laboral. La actitud es la predisposición para dar respuesta a una situación favorable o desfavorable y que se puede alterar con una dosis de emotividad. Esta valoración emocional se puede impregnar de juicios y sentimientos agradables o desagradables de identificación de los trabajadores con la institución. Entonces la justicia organizacional en los entornos laborales se vincula con la percepción de lo que es justo y lo que es injusto en el trato a los trabajadores que va incidir en las actitudes positivas y la motivación en la institución. El trato justo tiene como respuesta una alta identificación con la calidad del trabajo, sin embargo el maltrato o la inequidad promueve angustia, estrés e influye negativamente en la interacción laboral y la productividad. Mientras la percepción de lo justo genera confianza y compromiso con la organización y el liderazgo de sus representantes. En la Universidad Técnica de Machala la percepción de justicia organizacional según los resultados del estudio se relaciona con la participación activa del personal en las actividades al reconocer liderazgo y equidad. La participación activa del personal durante el proceso de planificación es significativa al reconocer el impacto que tiene en la

planificación estratégica. Mientras la organización al concebirse bien estructurada y sentimiento de equidad tiene percepción significativa. El liderazgo de los directivos se percibe como directo y positivo en la conducción, al incluir políticas de equidad y regulación del proceso de control en las auditorías a los resultados financieros de la Universidad.

En la percepción de justicia, las decisiones que se adoptan o se implementan si son percibidas como injustas o inequitativas por los trabajadores, estas van a causar reacciones, sentimientos y emociones negativas y adversas a la decisión, con una incidencia negativa en el trabajo comprometido y la prestación de los servicios y la productividad, trastocando las relaciones interpersonales entre compañeros y los superiores. Respecto a este desafío tenemos la posición de Patlan-Perez, Martínez y Hernández (2012) quienes plantearon, promover actividades igualitarias y justas, que estimule la satisfacción en el trabajo, para promover el desempeño eficiente y mejorar la productividad de las entidades. Hernández, Martínez, Castillo y Corichi (2015) argumentaron que las investigaciones realizadas sobre justicia organizacional han tenido como finalidad demostrar la percepción de los trabajadores de lo que es justo e injusto al interior de la institución que pertenecen o están vinculados laboralmente. Esta percepción de justicia laboral por el trabajador acompañado por un reconocimiento oportuno y pertinente por la administración y las autoridades va incidir satisfactoriamente en la actitud comprometida con el trabajo y un comportamiento altamente productivo.

Topa, Palací y Morales (2006) enfatizaron que los trabajadores “experimentan mayor incertidumbre, por su baja identificación grupal, declaran padecer mayor cansancio emocional, manifestando que el efecto de la justicia sobre el malestar es más fuerte para quienes se sienten inseguros” (p. 43). En las instituciones y organizaciones de personas, la incertidumbre genera inseguridad y preocupación, afectando el estado de pertenencia y la identificación institucional. En este estado de cosas, los trabajadores, gestionan reclamos de un trato con dignidad y justicia, para evitar la alteración de fraternidad, los sentimientos de pertinencia, como la productividad. La importancia de reconocer y valorar con oportunidad al servidor y/o colaborador en la organización tiene incidencia directa

en el cambio continuo, la iniciativa y el emprendimiento. Como lo hace notar García y Forero (2014) demostraron que la percepción de justicia dentro de una institución por parte de los trabajadores conlleva a una predisposición por el cambio continuo, que favorece los emprendimientos educativos. El estado de bienestar y su relación con el desempeño son una combinación dual del nivel de satisfacción del trabajador en una entidad, de acuerdo a los estudios de Martínez, Moliner, Ramos, Luque y Gracia (2014) manifestaron el trato justo al trabajador perfecciona el bienestar personal y lo transforma en un pionero magnánimo en el trato empático a los demás. Cómo percibe la justicia el trabajador es el factor que puede inclinar la balanza emocional al nivel de satisfacción o insatisfacción, de justo o injusto, de seguridad o inseguridad laboral y la disposición al cambio.

El director y directora es la única persona que tiene atribución disciplinaria dentro de la institución educativa y la percepción de justicia de los trabajadores está condicionada al ejercicio de esa atribución disciplinaria dentro de los cánones de actuación justa o injusta, que luego se internaliza en la conciencia social y laboral del grupo administrado, la que subordina el reconocimiento de su atributo de líder pedagógico y jefe administrador. El reconocimiento es inminente, por la actuación procedimental dentro de principios del debido proceso y la motivación de su decisión que sustenta, como consecuencia de observar plenamente el derecho, la legislación vinculante y los hechos materia de sanción. Este reconocimiento se puede debilitar y contaminar de posturas subjetivas por el accionar antijurídico, apartado del precepto de justicia, es entonces, cuando la autoridad del director escolar sucumbe en el empantanamiento y la anarquía. Al perder legitimidad, la licencia social se aparta, entonces se vuelve insostenible la gobernanza escolar. La internalización de la percepción de justicia, la correlación de sentimientos difusos, de apoyo por unos y rechazo de otros, va definir el estado de justicia organizacional escolar.

Colquitt (2001) sostuvo en los estudios realizados en el campo de justicia organizacional está relacionado al trato que reciben los trabajadores dentro de la entidad a la que pertenecen, considerando la percepción como justo o injusto. Es él quien fusiona las diferentes teorías sobre la justicia y convierte su aporte en el

trabajo seminal para nuevas investigaciones, postulando a una pauta de justicia organizacional en cuatro dimensiones, que considera:

(1). La justicia distributiva, atribuido a la asignación justa y equitativa de trabajo y la responsabilidad y el impacto de estas percepciones en el comportamiento, el compromiso e identificación con la institución, como la confianza y el aprecio al desempeño personal, evitando practicas represivas. (2) La justicia procedimental, referido a la percepción de imparcialidad en la implementación de procesos y mecanismos en los resultados y su relación con el trato digno y respetuoso al trabajador. (3) La justicia interpersonal en relación a la práctica de soporte emocional a las relaciones interpersonales y al trato con respeto y dignidad; (4) La justicia informacional, entendida que la comunicación está contenida de veracidad y explicación suficiente de los acuerdos y decisiones adoptadas.

La percepción la justicia en las cuatro dimensiones de Colquitt (2001):

Las dimensiones de justicia organizacional en la actuación del				
Percepción de justicia	director. Colquitt. (2001)			
	Justicia distributiva La mediación	Justicia procedimental El compromiso	Justicia interpersonal La cooperación	Justicia informacional El aprecio
Percepción de justo Actuación conforme a Ley	Asignación justa y equitativa del trabajo y la responsabilidad	Imparcialidad para implementar procesos, resultados y las compensaciones	Reconocimiento oportuno y trato con respeto y dignidad	Comunicación clara y suficiente, que no induce al error
Percepción de injusto Actuación que contraviene a la Ley	Asignación no justa y no equitativa del trabajo y la responsabilidad desigual	Parcialidad para implementar procesos, obtener resultados y las compensaciones	Falta de reconocimiento oportuno, trato diferenciado, sin respeto a la persona y la dignidad	Comunicación poca clara e insuficiente, que pueda inducir al error de manera deliberada

Soporte de la percepción de justicia por el trabajador en la institución escolar

Fuente: Adaptación propia, basado en Colquitt (2001).

La justicia es una noción universal, una necesidad social y regulada por el derecho, como principio general está definido por el jurisconsulto romano Ulpiano como *suum cuique tribuere* (Dar a cada uno lo suyo). La evolución histórica y política al que pertenece, tuvo interpretaciones distintas sobre justicia. Y la

percepción de justo significa que se adecua al modelo de justicia imperante en el devenir de la humanidad. El acto es justo, cuando responde a los paradigmas que sustenta la Ley y la moral social. Es injusto, cuando no se ajusta al principio general, a la norma, al criterio establecido, a la ética y la moral.

La eficiencia administrativa es una combinación dual de conceptos para el estudio. La eficiencia desde la práctica social como la capacidad para lograr algo valioso con el uso correcto de los recursos asignados y sin fallar, en el menor tiempo posible y está en relación con la producción y no con el consumo. El concepto de eficiencia es polisémico. Para entender el concepto de eficiencia en el ámbito de la administración, se debe revisar los fundamentos de la teoría económica neoclásica, sustentada en la economía y el mercado. La Real Academia Española definió como “capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado”. Cortés (1998) señaló, para determinar el significado contextual de eficiencia se debe precisar su contenido para valorar el entorno descrito y no pierda exactitud conceptual, para el estudio se refirió al contexto de la institución escolar.

Jiménez-Cruz (2019) en su artículo “Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad” sostuvo, la gestión escolar exige la construcción de la calidad educativa a partir de relaciones comprometidas de directivos, docentes, estudiantes y la comunidad en un sistema organizacional con objetivos consensuados en el proyecto educativo que genere impacto en la escuela. Para establecer metas educativas se debe conocer la realidad de la escuela y contrastar con la realidad social, para gestionar con dinamismo los procesos educativos y compromisos escolares y administrar el sistema escolar establecido. La gestión escolar permite introducir modelos de cambio que se adapten a la realidad de la institución educativa, con toma de decisiones oportunas y emprendedoras y sus resultados se reflexiones con un liderazgo compartido, encaminado al futuro. Planificación estratégica y administración son un modelo para ejercer el liderazgo escolar y buscar la transformación de la escuela basado en el mejoramiento de la calidad educativa. Al mantener arraiga la burocracia, son ineficaces a la innovación, no se acogen al cambio inesperado de la ciencia, la tecnología y los paradigmas. Aún la

administración escolar debe responder a la exigencia de la modernidad en la prestación de los servicios para el que fue diseñado, con eficiencia y eficacia, en tiempos de exigencias y demandas. El cambio en los niveles pedagógico y organizacional compromete al directivo y su comunidad escolar y no depende de agentes exógenos, está en sus fuerzas internas, en su iniciativa, en los desafíos que impulse y en la reafirmación transformadora en un diagrama de proceso de decisión (DPD) vinculado a las siete nuevas herramientas de gestión, que parte desde el planteamiento del problema hasta puesta en práctica de la solución, aplicados en el centro escolar. Este diagrama permite obtener información para diseñar los objetivos concretos para alcanzar. Primero, se constituye el equipo colegiado; segundo, se determina el objetivo deseado; tercero, se plantea acciones de logro; cuarto, se establece la secuencia para cada acción que se implementa; quinto, se predice el surgimiento de problemas; sexto, se propone las alternativas; y último, se prioriza las alternativas del objetivo deseado. Concluyó, se debe motivar la transformación de la escuela y los sistemas de gestión con participación democrática de sus actores, reconociendo las capacidades en un proceso de internalización del pensamiento creativo para los cambios profundos y la búsqueda de la calidad y la excelencia educativa.

Choquehuanca (2019) en su tesis doctoral “Desempeño directivo de los directores y subdirectores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Socabaya, Arequipa, 2016” manifestó que la eficiencia en el desempeño directivo está relacionado con la escuela que queremos, con resultados deseables en los estándares de aprendizaje, en la organización eficiente de la escuela y una comunidad profesional de docentes de inclusión y equidad para impulsar la escuela de calidad. El director tradicional que cumple tareas administrativas y burocráticas se viene extinguiendo, para dar pase al director multifuncional en el rol principal de líder pedagógico y de cambio continuo. Con él nada es estático, implementa el sistema de dirección escolar que interactúa con los componentes del marco del buen desempeño directivo (MBDD) y la evaluación permanente de la gestión. El MBDD como herramienta se constituye en el indicador de su desempeño, exigible por la sociedad y el Estado, donde está fijado los dominios, competencias y desempeños que debe evidenciar constantemente, con un rendimiento altamente eficiente en las expectativas y

responsabilidades del cargo. El director asume la gestión escolar en dos vertientes: la gestión pedagógica centrado en el aseguramiento de los aprendizajes de calidad de los estudiantes, movilizand o todas las condiciones favorables desde docentes, materiales, recursos, ambientes e infraestructura; y, la gestión administrativa, operando responsabilidades en la planificación, organización, dirección y control de las actividades del plan anual de trabajo en observancia irrestricta de las leyes, normas y disposiciones que regulan el sistema educativo. Es responsable de señalar los estilos de trabajo colegiado en la comunidad educativa en la perspectiva de la escuela que queremos. El estudio concluyó que el 39% de directores y subdirectores cumplen eficientemente el buen desempeño directivo (desempeño regular). El 50% de directivos conduce de manera participativa la planificación institucional hacia logro de metas. El 41% de directivos promueve la participación democrática de los actores educativos basados en el respeto, estímulo y reconocimiento. El 38% de directivos gestionan la calidad de procesos educativos con acompañamiento pedagógico y reflexión sobre la práctica pedagógica. El 32% de directivos lideran procesos de evaluación de la gestión y rendición de cuentas. El 35% de directivos favorecen el aseguramiento de los aprendizajes de calidad, gestionando recursos con prevención de riesgos. El 37% de los directivos promueven y dirigen una comunidad de aprendizaje con los docentes, basados en la formación permanente, trabajo colaborativo y la autoevaluación.

Caro y Núñez (2018) en su artículo “El desempeño académico y su influencia en índices de eficiencia y calidad educativa en el Municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia” concluyeron, la calidad educativa y la eficiencia escolar son resultados de un proceso de la gestión del director en un clima escolar favorable, seguido de la planificación de objetivos y metas claras y alcanzables, como de la organización de los recursos disponibles de la institución, en ambos casos pertenecen al ámbito de la administración eficiente. Los factores que se asocian al buen desempeño escolar están las prácticas de evaluación, las estrategias colaborativas, la enseñanza efectiva de los docentes que inciden en el rendimiento y contribuyen al desempeño de los estudiantes. La iniciativa gestora del director y el impulso que brinda en cada proceso, acompañando a los docentes y estudiantes tiene su origen en las buenas prácticas administrativas

durante el planeamiento institucional, al establecer la visión de la escuela que queremos. El éxito o fracaso del logro de objetivos propuestos en la institución escolar se asume en una cadena de responsabilidades jerarquizadas. La tasa de eficiencia escolar está en función de la organización escolar, como estableció el planeamiento, los procesos y secuencias, los planes que desarrollan los docentes, el uso de recursos y el liderazgo de director, que pertenece a procesos de la gestión administrativa. Para la consecución de los objetivos debe organizar a los docentes y los recursos. Ahí se desarrolla la capacidad directiva o liderazgo del directivo.

Morales (2018) en su tesis doctoral “Modelo de gestión escolar para el desempeño eficiente de los directores de instituciones educativas públicas de Lambayeque” señaló, el nuevo paradigma escolar se orienta a toma de decisiones para el mejoramiento de resultados pedagógicos. La gestión se fundamenta en procesos educativos para alcanzar los objetivos y compromete a los directivos y docentes. La conducción recae en el director como líder nato y es quién lidera el proyecto educativo con énfasis en la articulación pedagógica hacia resultados destacados en los aprendizajes de los estudiantes sin dejar de lado el aspecto administrativo. El director en su condición de líder pedagógico, influye, motiva y empodera a los docentes, padres de familia, estudiantes y el entorno comunal a los cambios y desafíos que implementa la escuela y prestar mejores servicios educativos con sabiduría, inmediatez, calidad y eficiencia. Dirigir y administrar con eficiencia la escuela requiere del trabajo comprometido de los docentes que ponen a prueba sus conocimientos, actitudes y competencias profesionales. Concluyó en diseñar el modelo de gestión para el desempeño eficiente del director escolar debe partir desde la concertación, participación, motivación, confianza, transparencia y liderazgo con los miembros de la comunidad educativa y la dosis de habilidades, capacidades y conocimientos para romper barreras burocráticas e impulsar la transformación escolar. El desempeño profesional eficiente del director garantiza asegurar la calidad de la educación, que beneficia directamente los aprendizajes de los estudiantes, el desarrollo personal y laboral de profesor y una imagen confiable y competitiva en la comunidad. El modelo de eficiencia, debe basarse en el liderazgo transformacional y transaccional para asegurar la calidad educativa en la dimensión pedagógica (aprendizajes con logro

destacado), institucional (organización competitiva) y administrativa (transparencia y rendición de cuentas). El rol del director se ubica en el centro de las tensiones, necesidades y expectativas que demandan la comunidad educativa y la sociedad, que debe responder no solo con propuestas, sino con estrategias eficaces e inmediatas que diluya la incertidumbre y reafirme la confianza de su rol histórico: la educación para la vida.

Esteban y Coll (2003) sostuvieron, la eficiencia administrativa es la táctica es maximizar el aprovechamiento de los recursos escasos, adaptando tecnología, mano de obra e insumos. La ineficiencia deteriora la competencia con los demás y conlleva a la quiebra o el fracaso. Cachanosky (2012) señaló la eficiencia técnica, como el uso de los recursos disponibles, relacionado a la utilización de los recursos asignados de manera eficiente. En las organizaciones, la eficiencia tiene directa relación con la productividad y la competitividad. Rodríguez y Tarazona (2014) manifestaron, las empresas al mejorar su nivel de competitividad establecen mecanismos de medición para conocer las ratios de eficiencia. Sin embargo, las formas como se mide la eficiencia son las más correctas, porque siempre consideran las múltiples variables intervinientes en la generación de bienes y servicios. Fernández (1969) concluyó, la productividad en la burocracia estatal y la reducción de costos tiene efecto en la aplicación de la técnica auditora a la eficiencia de los procesos administrativos. La búsqueda de eficiencia en la administración pública debe considerarse como una aspiración permanente y pragmática, que ahora se han incorporado como parte de las políticas públicas, postulando hacia un Estado eficiente.

Stoner, Freeman y Gilber (1999) sostuvieron que la administración está orientada a configurar consciente y constantemente a la organización, con la intención de lograr sus metas. Los responsables de esta acción se denominan gerentes o directores. Por tanto, el término de administración está dimensionado en multiprocesos que van en una cadena de continuidad de dependencia como: planificar, organizar, dirigir y controlar a cargo de los decisores y/u operadores administrativos. La administración es un multiproceso de actividades y asignación de recursos escasos o disponibles de la organización, con la intención de conseguir las metas propuestas por la organización. El uso eficiente de los

recursos garantiza la calidad de los productos con cero defectos y servicios con satisfacción de los usuarios

El proceso administrativo es una forma ordenada y metódica de realizar las cosas o actividades con el propósito de lograr metas establecidas utilizando los recursos disponibles. Este proceso involucra cuatro funciones básicas.

La definición de los procesos en la dimensión mecánica:

(1), La planificación, implica establecer metas y acciones en un curso definido. Es la etapa de tomar decisiones estratégicas y proponer los planes de desarrollo para la organización, descubriendo prioridades y oportunidades comprometiendo los recursos disponibles para un escenario de certidumbre, riesgo e incertidumbre; (2). La organización, como la etapa de establecimiento y distribución del trabajo, las responsabilidades y la logística en una estructura organizacional, orientados al curso del plan de acción que estableció las metas y objetivos. Las estrategias para la organización son: establecer la división del trabajo, organizar empleados y tareas, especificar la línea de mando y establecer mecanismos de coordinación.

La definición de los procesos en la dimensión dinámica:

(3). La dirección, implica dirigir a los colaboradores en la ruta de la planificación y la organización propuesta, influir oportunamente en la toma de decisiones al ejecutar el plan de acción y motivar a los empleados; (4). El control, como el procedimiento para asegurar que las actividades programadas se orienten a las metas con el uso de los recursos escasos de manera eficiente y adoptar medidas correctivas ante desviaciones. Los pasos para el control son: establecimiento del estándar del desempeño, medición de resultado, evaluación comparativa con metas y la adopción de correctivos oportunos.

La investigación, justificó epistemológicamente en Rodríguez y Ospina (2020) que señalaron, son perspectivas en el entendimiento, estudio y validación del nuevo conocimiento. Además, el conocimiento que nace desde la experiencia y la exégesis personal deben ser legitimados, como las que nacen desde la visión científica. En ese sentido se profundizó en los estudios históricos, psicológicos y sociológicos de las variables, la potestad sancionadora, la justicia organizacional y

la eficiencia administrativa de los directores y directoras de los centros escolares de gestión estatal de la UGEL N° 05, a partir de la verdad, la objetividad y la realidad por lo que generó conocimiento científico como producto de la investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación fue aplicada. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que en la investigación no experimental no se manipula las variables de estudio.

Diseño de investigación:

El diseño fue correlacional causal, no experimental y de corte transversal, donde no se manipuló variables. El estudio fue de enfoque cuantitativo, en el enfoque paradigmático del positivismo y desarrollo el método hipotético deductivo, que permite emitir hipótesis y plantear posibles soluciones, y luego corroborar con los datos. Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron, en el método deductivo el problema de investigación se explica de manera tentativa en la hipótesis, que contiene proposiciones para guiar el estudio que luego se confirma o refuta. El alcance del estudio se realizó en un momento determinado que responde al diseño transversal o transeccional, donde fueron recolectados los datos en tiempo único, llamado la fotografía de datos, para analizar la incidencia de las variables exógenas en un momento dado sobre la variable endógena o dependiente.

A continuación, se presenta el diseño empleado:



Dónde:

X 1 = Medición de la potestad sancionadora.

X2 = Medición de justicia organizacional

Y = Evaluación de eficiencia administrativa

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual de variables:

Variable 1: Potestad sancionadora. - Es atribución de la autoridad administrativa de aplicar sanción mediante un procedimiento especial con observancia obligatoria de la Constitución y sus principios, las infracciones

administrativas que cometen los servidores públicos, por incumplimiento de sus obligaciones o afectación al orden interno de la entidad. Guía práctica Minjus (2015)

Variable 2: Justicia organizacional. - Está en relación directa a la percepción de justicia como justo o injusto, dentro del entorno laboral por los trabajadores de una entidad o empresa a la que están vinculados. Colquitt (2001)

Variable 3: Eficiencia administrativa. - Es un concepto dual. La eficiencia significa alcanzar el objetivo propuesto con el uso mínimo de recursos asignados. Weihrich, Cannice y Koontz (2013); y, la administración consiste en organizar en forma constante y de manera consiente a la institución. Las personas que organizan se denominan gerentes o directores que priorizan establecer objetivos y lograr metas en un proceso de planificación, organización, dirección y control. Stoner, Freeman y Gilber (1999). La eficiencia administrativa es lograr resultados en el menor tiempo y uso de recursos, en cada estadio del proceso administrativo, con satisfacción del usuario.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Príncipe (2016) sostuvo que universo en un estudio también se denomina población, que hace referencia a un contexto específico, que tiene delimitación y puede ser contabilizado con instrumentos técnicos.

La población en el presente informe de investigación comprendió un total de 158 directores y directoras de secundaria, primaria e inicial de EBR, correspondiente a la UGEL N° 05, S.J.L.

Muestra: Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló, la muestra debe ser un subgrupo representativo de una población, cuidadosamente delimitado, manteniendo características propias, puesto que de ella se recolectan datos válidos. Para el estudio estuvo representado por 112 directores.

Criterios de inclusión: Directores designados y encargado que aceptan participar en el estudio, del ámbito de la UGEL N° 05, S.J.L., periodo 2020.

Criterios de exclusión: directores en uso de licencia, vacaciones, suspendidos por proceso administrativo y los que no aceptan participar en el estudio, de la UGEL N° 05, S.J.L., periodo 2020.

Muestreo: Es de tipo muestreo aleatorio simple (MAS), significa que cualquiera de los 158 directores tiene la probabilidad de ser elegido de la muestra.

Unidad de análisis: El director y directora designado y/o encargado de una institución escolar pública del ámbito UGEL N° 05, S.J.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la encuesta, que permitió recopilar información sobre las variables y dimensiones en forma virtual, con un aplicativo google por motivo de la emergencia sanitaria que se vivió. Hernández et al. (2014) indicaron, la encuesta se sustenta en preguntas denominadas ítems, para nuestro caso, fue de veinticinco por cada variable con cinco opciones de respuesta en la escala de Likert.

Instrumentos: El instrumento utilizado fueron tres cuestionarios para recolectar los datos de acuerdo a las preguntas establecidas. El cuestionario: (1). Variable potestad sancionadora con dos dimensiones: responsabilidad administrativa disciplinaria y responsabilidad administrativa funcional (con 25 ítems); El cuestionario: (2). Variable justicia organizacional con cuatro dimensiones; justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia informacional (con 25 ítems); El cuestionario: (3). Eficiencia administrativa con cuatro variables: en la planificación, en la organización, en la dirección y en el control (con 25 ítems), Que consistió en un total de setenta y cinco preguntas (75 ítems). Las preguntas se formularon en relación directa de los indicadores y las dimensiones por cada una de las tres variables de estudio. Hernández et al. (2014) señalaron, el cuestionario tiene sustento en una serie de preguntas cerradas, aplicado en un formulario físico o virtual al encuestado, diseñado en un aplicativo de google.

Recolección de datos: Uso de instrumentos para busca información útil para un estudio, de manera directa e inmediata. Avilés (2007) refirió a la utilización de estrategias instrumentales para conseguir datos, procesar y crear un sistema de información confiable. Para nuestro estudio se diseñó los instrumentos que nos permitió esta recolección de manera confiable y valida en las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL N° 05.

Validez de los instrumentos:

Bernal (2010) sostuvo, la validez está en relación a lo que mide el cuestionario y la eficacia que muestra en los resultados. Los instrumentos incluyeron las tres variables de estudio: potestad sancionadora, justicia organizacional y eficiencia administrativa, que fueron validados por cinco expertos con grado académico de doctor colegiados, otorgando la certificación de validez.

Confiabilidad de los instrumentos:

Hernández et al. (2014) señaló, un instrumento es confiable, cuando se aplica repetidas veces sobre un objeto o sujeto, produce los mismos resultados. Grande y Abascal (2014) destacaron, al coeficiente Alfa de Cronbach como la prueba de medición que garantiza la confiabilidad en una escala de 0,5 a 0,9 de valor, determinado en niveles.

El resultado de coeficiente de Alfa de Cronbach para los instrumentos de las tres variables de estudio fue para potestad sancionadora valor de 0,976; para justicia organizacional valor de 0,973; y, para eficiencia administrativa valor de 0,964 respectivamente, que señaló como excelente por estar encima de 0,9.

Prueba piloto para verificar la confiabilidad de los instrumentos:

Guillén (2018) sostuvo, llevar a cabo la prueba piloto significa aplicar el instrumento a personas que se consideran semejante (en cuanto a sus características) de la población. Se aplicó al 15% del total de la muestra compuesta por 112 directores de instituciones educativas de la UGEL N° 05, resultando 17 directores. Los resultados obtenidos fueron para sustentar la confiabilidad de los instrumentos, para potestad sancionadora, justicia organizacional y eficiencia administrativa.

3.5. Procedimientos

El enfoque cuantitativo de la investigación determinó los procedimientos de medición de las tres variables de estudio y la elaboración y posterior aplicación de los tres instrumentos a la muestra seleccionada para recopilar información, con él se diseñó la base de datos en el Excel. La data sirvió para ser procesada con el programa estadístico SPSS versión 25, con la finalidad de obtener resultados

para el análisis. En la estadística descriptiva se desarrollaron tablas de frecuencia para todas las dimensiones de las tres variables de estudio: por las variables independientes potestad sancionadora y justicia organizacional; por la variable dependiente la eficiencia administrativa. Y con la estadística inferencial se contrastaron las hipótesis en base a la regresión logística ordinal, determinando la incidencia de las variables y dimensiones planteadas en el objetivo del estudio.

La prueba piloto fue para establecer la fiabilidad de los tres instrumentos. Luego los cuestionarios se aplicaron mediante formularios de google, estableciendo un link de enlace con los directores mediante el aplicativo whatsapp, previa coordinación y comunicación vía teléfono, por la emergencia sanitaria COVID19 y el aislamiento social dispuesto por el gobierno, Se aplicó los instrumentos de manera virtual y se recolectó los datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Hernández et al. (2014) manifestó, el análisis de los resultados estadísticos por el investigador responde a los datos procesados con cada una de las variables, para explicar los resultados descriptivos mediante tablas, porcentajes y figuras, como el análisis inferencial para justificar los coeficientes de resultados.

El análisis siguió las siguientes etapas:

La revisión de datos: La recopilación de la información mediante el cuestionario virtual se llevó a una data Excel y se analizaron su validez y confiabilidad teniendo en cuenta las estimaciones en la escala de Likert.

El procesamiento de datos: La data cuidadosamente elaborada con la información proporciona por los encuestados, sirvió para ingresar al programa estadístico SPSS (versión 25) y con los resultados se detallaron: (a) Análisis descriptiva, para elaborar las tablas de frecuencia y porcentaje, como las figuras de barras, según las dimensiones de cada variable de estudio y (b) Contrastación de hipótesis la estadística inferencial para la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y el modelo de regresión logística ordinal para la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos:

El en proceso de estudio, se solicitó con una carta remitida a la directora de la UGEL 05 para que en las instituciones educativas pública de San Juan de Lurigancho se pueda aplicar el instrumento a los directores y directoras.

Se recurrió a las fuentes bibliográficas señalando las citas referenciadas de origen, para no incurrir en piratería de la propiedad intelectual, respetando los derechos de autor y el uso de verosimilitud de los datos obtenidos mediante la encuesta virtual, en la responsabilidad social del estudio real y fidedigno. En este último caso, se tuvo en cuenta el derecho de reserva de identidad del encuestado, como la cláusula de confidencialidad de la información proporcionada, para no ser manipulado ni alterado en su contenido con fines de aprovechamiento de parte del investigador. Además se comunicó el consentimiento informado a cada director, con el propósito de garantizar dentro de los principios y valores, su aporte desde su experiencia funcional y administrativa a cargo de una institución escolar, cuya contribución anónima ayude a comprender la incidencia de la potestad sancionadora y percepción de justicia en el ejercicio de la eficiencia administrativa de la institución educativa.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 De la variable: Potestad sancionadora

Tabla 1. *Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa disciplinaria*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	3	2,7	2,7
	Regular	40	35,7	38,4
	Eficiente	69	61,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0

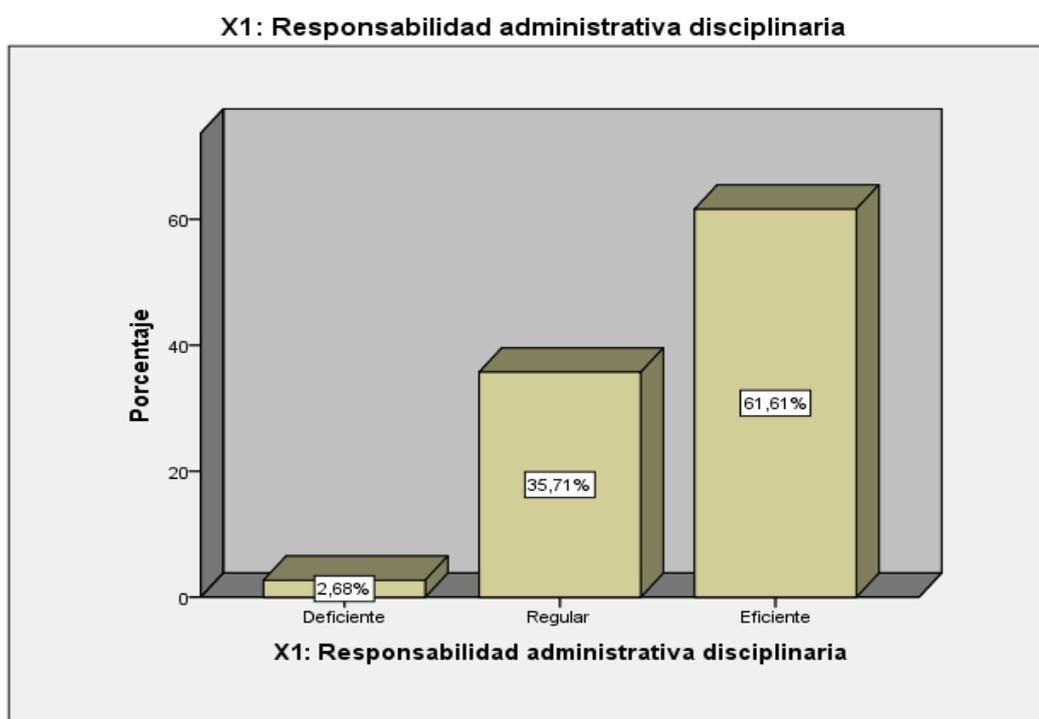


Figura 1: Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa disciplinaria

Según los resultados, el 61,6% de directores designados y encargados de la UGEL 05 aplica en un nivel eficiente la responsabilidad administrativa disciplinaria en su labor diaria al frente de su institución educativa; un 35,7% lo hace medianamente y el 2,7% de manera deficiente.

Tabla 2. Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	6	5,4	5,4	5,4
	Regular	46	41,1	41,1	46,4
	Eficiente	60	53,6	53,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

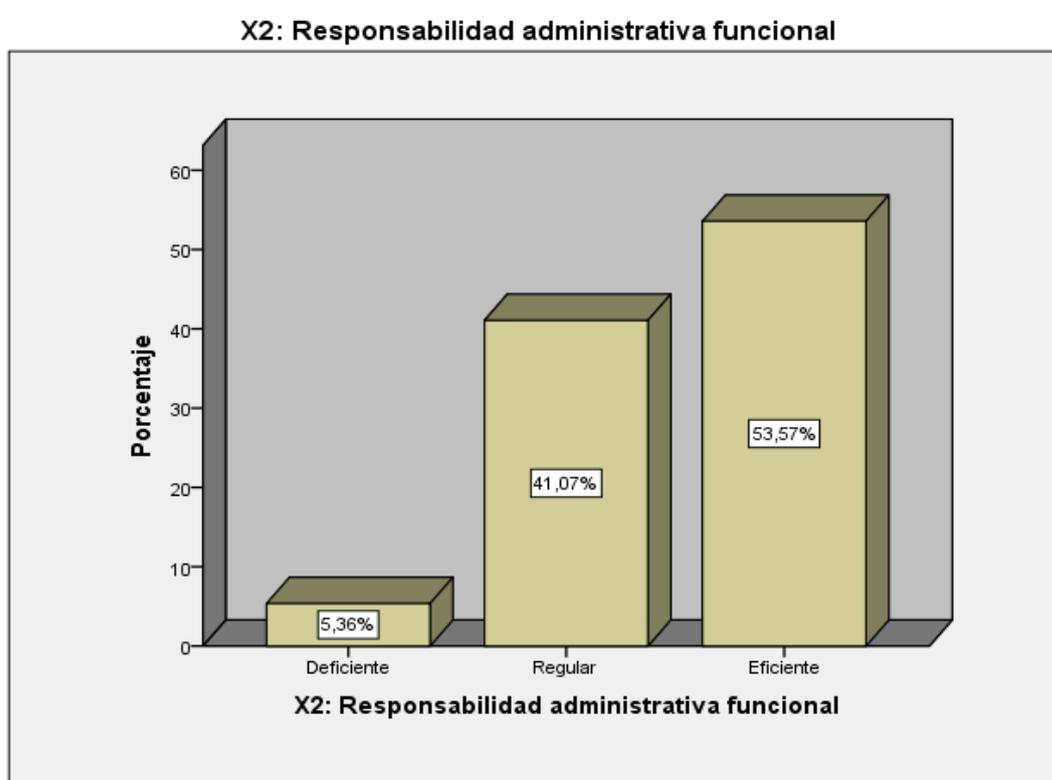


Figura 2: Potestad sancionadora referida a la responsabilidad administrativa funcional

Los datos que se muestran en la tabla indican que el 53,6% de los directivos afirman que realizan la responsabilidad administrativa funcional en un nivel eficiente, seguido del 41,1% que lo hace en un nivel regular. Un 5,4% lo hace de manera deficiente.

Tabla 3. Niveles de la potestad sancionadora disciplinaria en la UGEL N° 05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	6	5,4	5,4	5,4
	Regular	43	38,4	38,4	43,8
	Eficiente	63	56,3	56,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

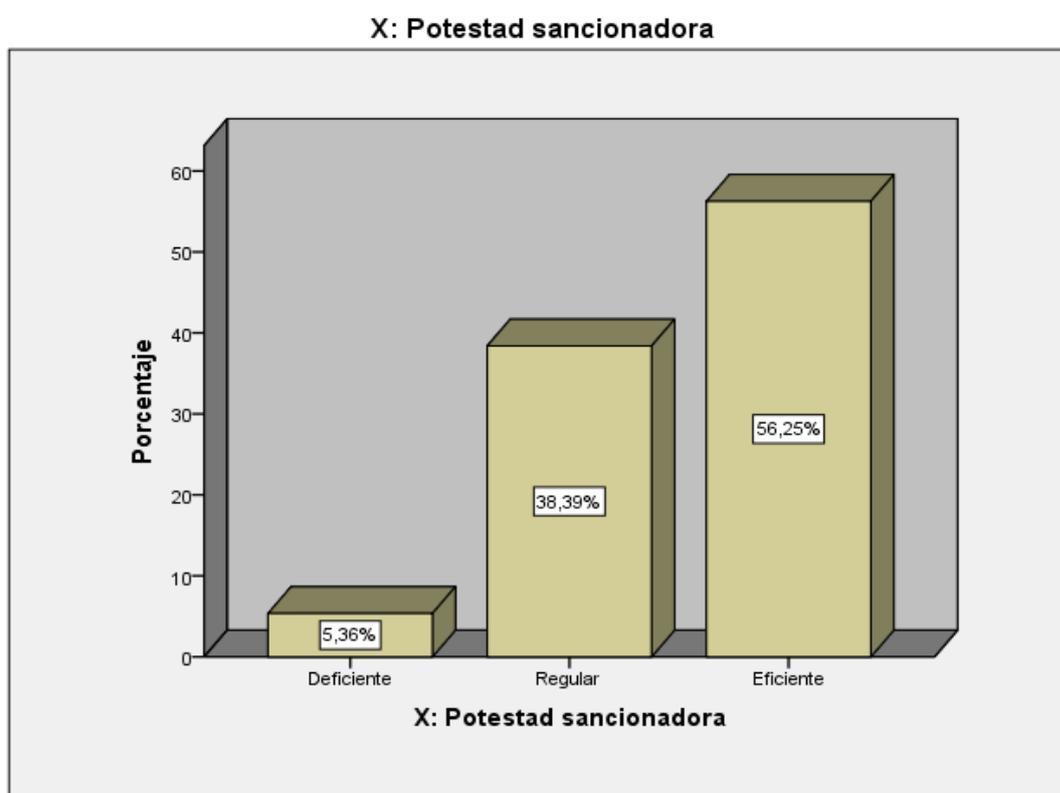


Figura 3: Niveles de la potestad sancionadora disciplinaria en la UGEL N° 05

En cuanto a la potestad sancionadora que aplican los directivos de las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL 05, un 56,3% lo hace de manera eficiente, según su percepción; un 38,4% lo hace medianamente y el 5,4% de manera deficiente.

4.1.2 De la variable: Justicia organizacional

Tabla 4. Justicia organizacional referida a la dimensión Procedimental

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles Deficiente	1	,9	,9	,9
Regular	15	13,4	13,4	14,3
Eficiente	96	85,7	85,7	100,0
Total	112	100,0	100,0	

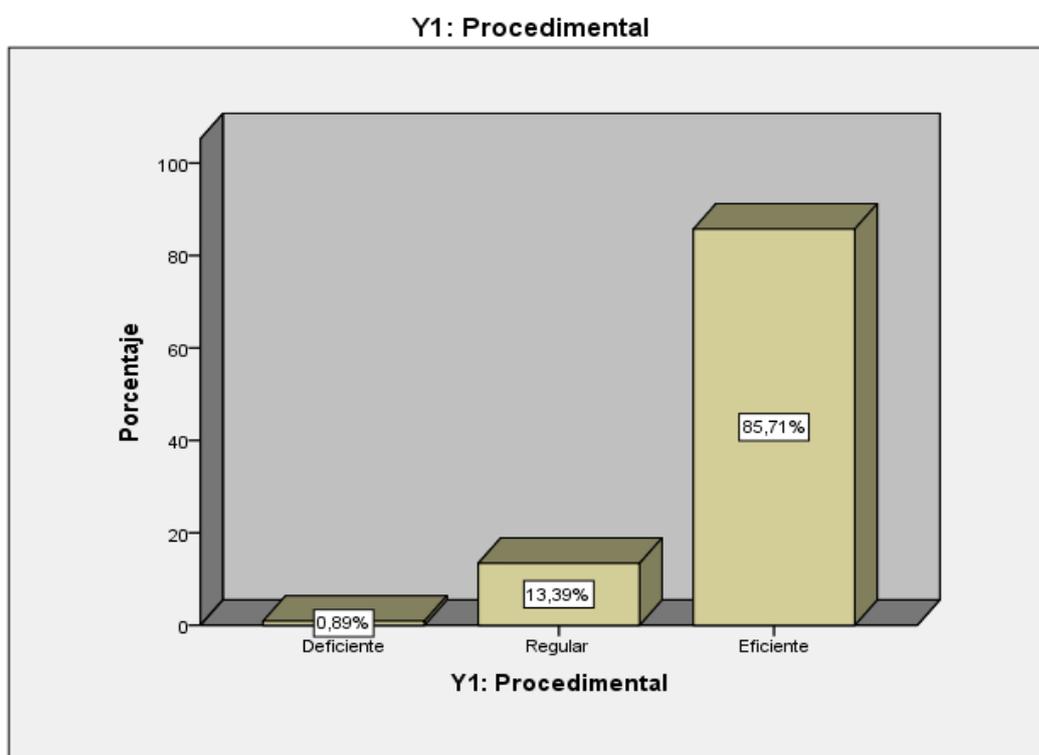


Figura 4: Justicia organizacional referida a la dimensión Procedimental

La justicia organizacional en cuanto a lo procedimental, es efectuada por el 85,7% de los directores de colegios en un nivel eficiente, seguido de un 13,4% que lo hace en un nivel regular. Esto indica que la mayoría de directivos ejecuta bien la parte procedimental de esta variable.

Tabla 5. Justicia organizacional referida a la dimensión Distributiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles Deficiente	2	1,8	1,8	1,8
Regular	10	8,9	8,9	10,7
Eficiente	100	89,3	89,3	100,0
Total	112	100,0	100,0	

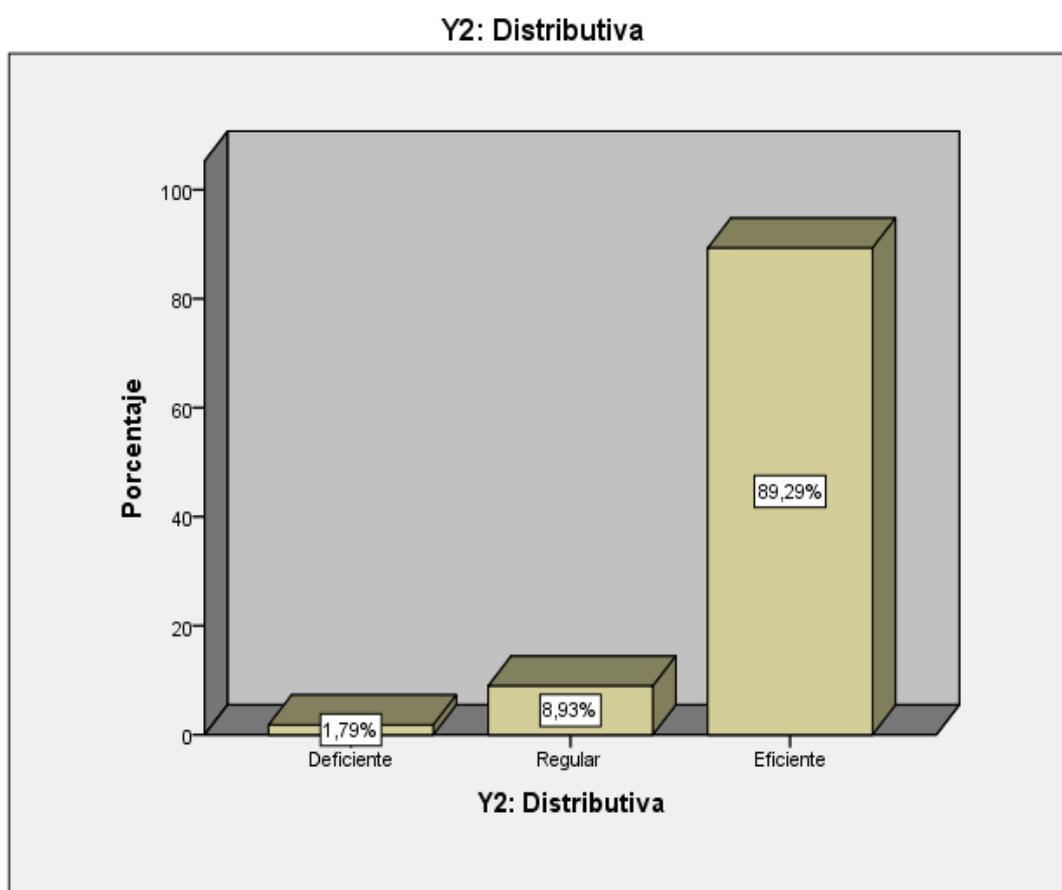


Figura 5: Justicia organizacional referida a la dimensión Distributiva

Según los datos, el 89,3% de los directivos de instituciones educativas ejecuta bien la dimensión: distributiva, de la justicia organizacional. El 8,9% lo hace medianamente y solamente el 1,8% de manera deficiente.

Tabla 6. Justicia organizacional referida a la dimensión Interpersonal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles Deficiente	2	1,8	1,8	1,8
Regular	6	5,4	5,4	7,1
Eficiente	104	92,9	92,9	100,0
Total	112	100,0	100,0	

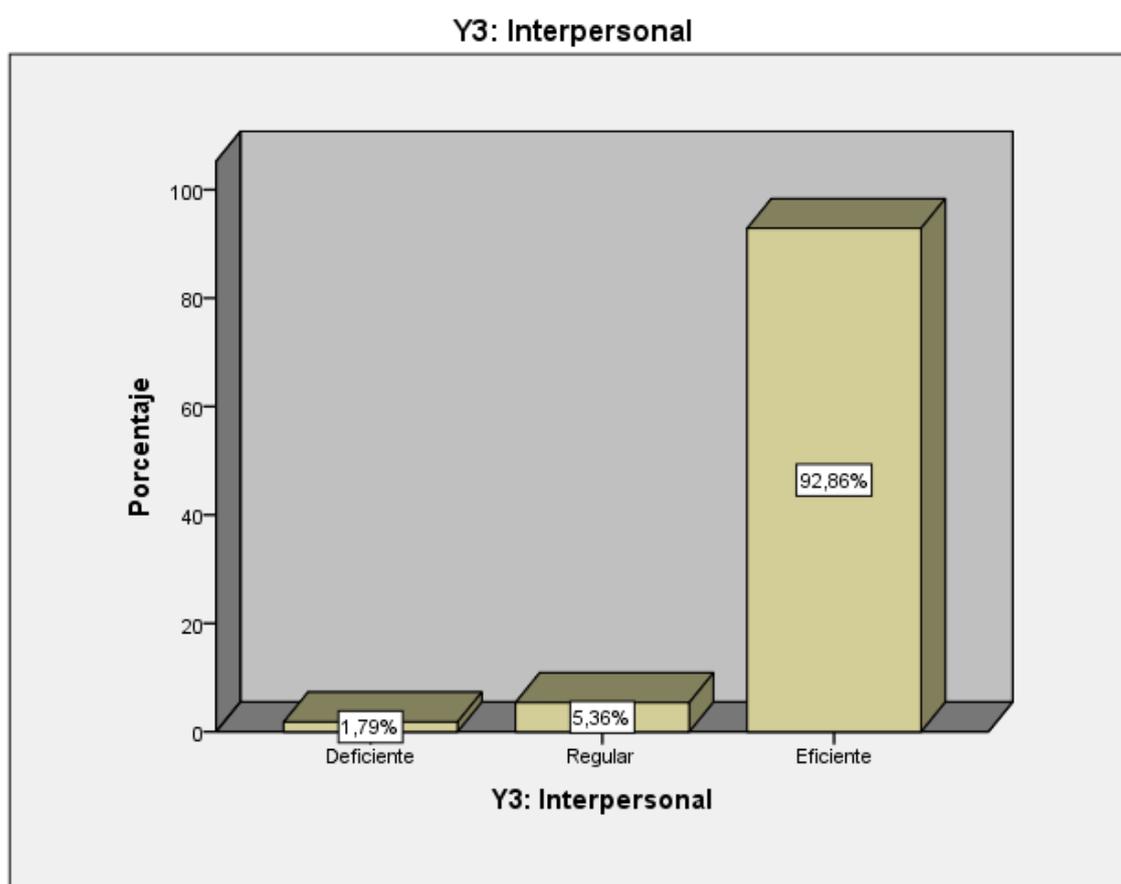


Figura 6: Justicia organizacional referida a la dimensión Interpersonal

En cuanto a la dimensión: Interpersonal, de la justicia organizacional en los colegios, el 92,9% lo hace de manera eficiente; un 5,4% lo realiza en un nivel regular y solo el 1,8% en un nivel deficiente.

Tabla 7. Justicia organizacional referida a la dimensión Informativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	2	1,8	1,8	1,8
	Regular	10	8,9	8,9	10,7
	Eficiente	100	89,3	89,3	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

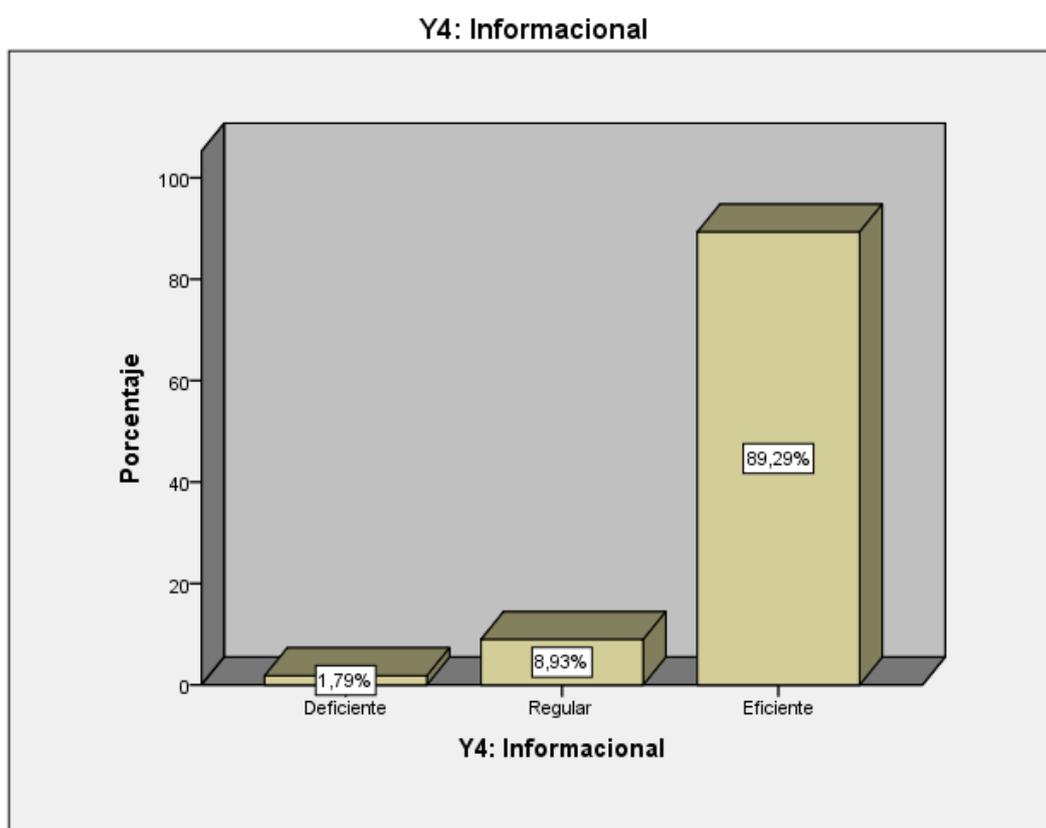


Figura 7: Justicia organizacional referida a la dimensión Informativa

Según los datos que se muestran en la tabla de frecuencias, el 89,3% de directores realiza de manera eficiente la justicia organizacional en cuanto a la dimensión: informativa. El 8,9% lo hace medianamente y el 1,8% en un nivel deficiente.

Tabla 8. Niveles de la variable: justicia organizacional en la UGEL N° 05

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Deficiente	3	2,7	2,7	2,7
Regular	8	7,1	7,1	9,8
Eficiente	101	90,2	90,2	100,0
Total	112	100,0	100,0	

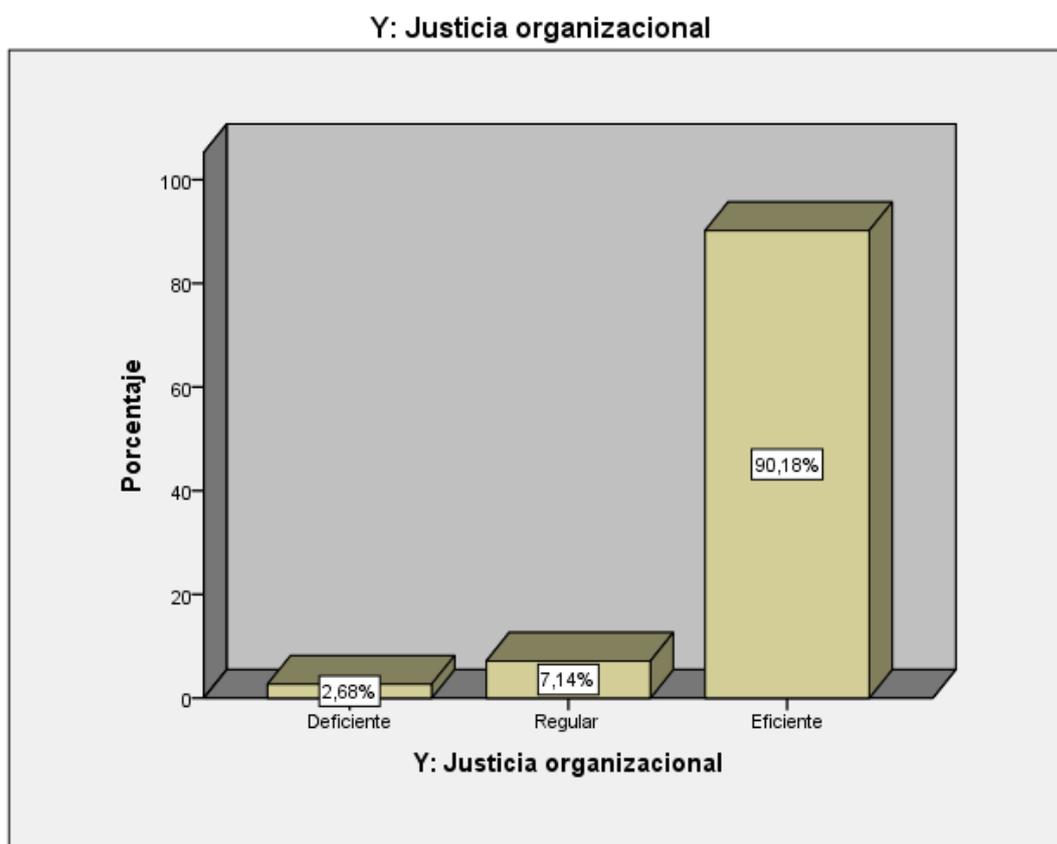


Figura 8: Niveles de la variable: justicia organizacional en la UGEL N° 05

La investigación arroja que el 90,2% de los directivos ejecuta la justicia organizacional en su institución educativa de manera eficiente; un 7,1% lo hace en un nivel regular y el 2,7% de forma deficiente.

4.1.3 De la variable: Eficiencia administrativa

Tabla 9. Eficiencia administrativa respecto al planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Deficiente	2	1,8	1,8	1,8
Regular	13	11,6	11,6	13,4
Eficiente	97	86,6	86,6	100,0
Total	112	100,0	100,0	

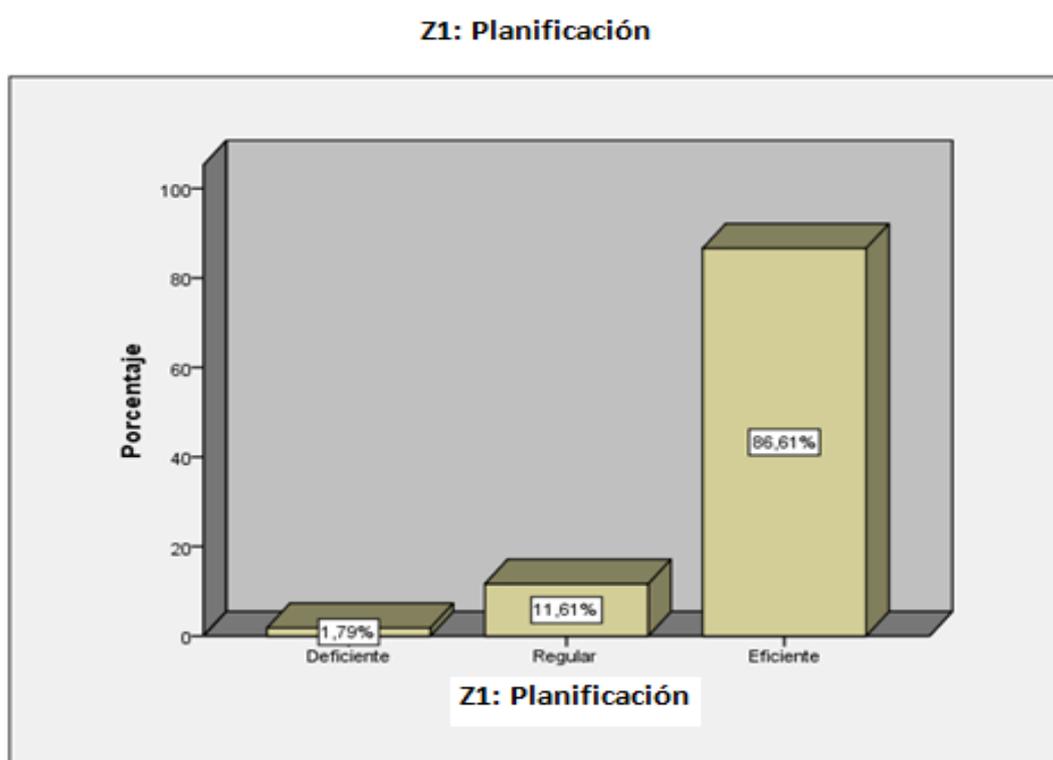


Figura 9: Eficiencia administrativa respecto a la planificación

En cuanto a la eficiencia administrativa evaluada en la UGEL 05 a través de los directivos de instituciones educativas que la conforman, para el 86,6% de ellos, la planificación se da en un nivel eficiente; un 11,6% lo evalúa como regular y el 1,8% como deficiente.

Tabla 10. Eficiencia administrativa respecto a la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	3	2,7	2,7
	Regular	21	18,8	21,4
	Eficiente	88	78,6	100,0
	Total	112	100,0	100,0

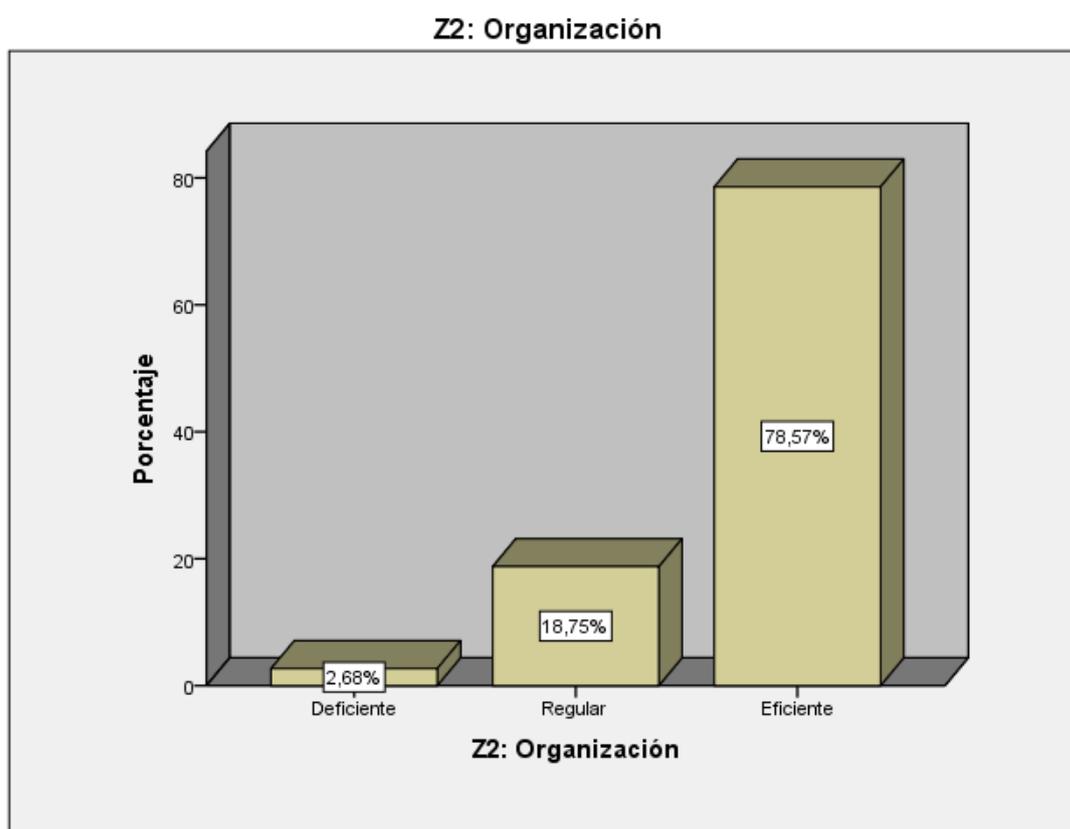


Figura 10: Eficiencia administrativa respecto a la organización

En cuanto a la dimensión: organización, para el 78,6% de directivos se da en un nivel eficiente; el 18,8% lo considera como regular; solamente el 2,7% considera que es deficiente.

Tabla 11. Eficiencia administrativa referida a la dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Deficiente	3	2,7	2,7	2,7
Regular	10	8,9	8,9	11,6
Eficiente	99	88,4	88,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

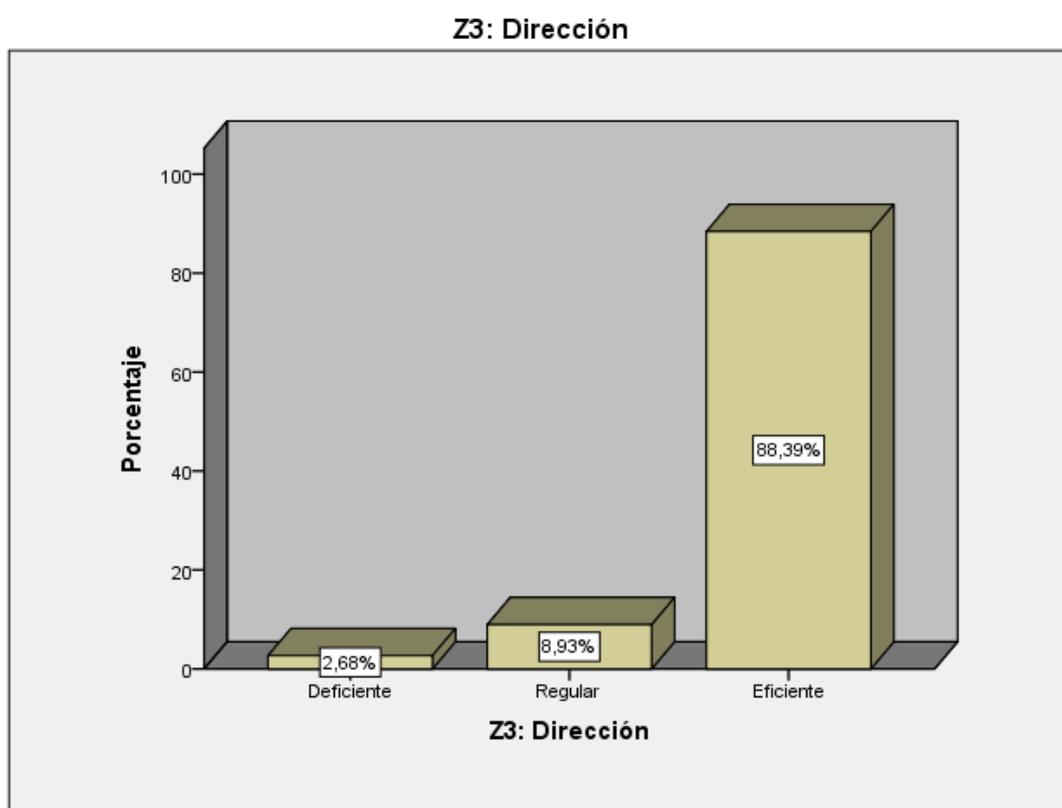


Figura 11: Eficiencia administrativa respecto a la dirección

La eficiencia administrativa en cuanto a la dimensión: dirección, el 88,4% de los directivos corroboran que sí se cumple, seguido del 8,9% que lo evalúa como regular, seguido del 2,7% que lo precisa como deficiente.

Tabla 12. *Eficiencia administrativa respecto al control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	5	4,5	4,5	4,5
	Regular	32	28,6	28,6	33,0
	Eficiente	75	67,0	67,0	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

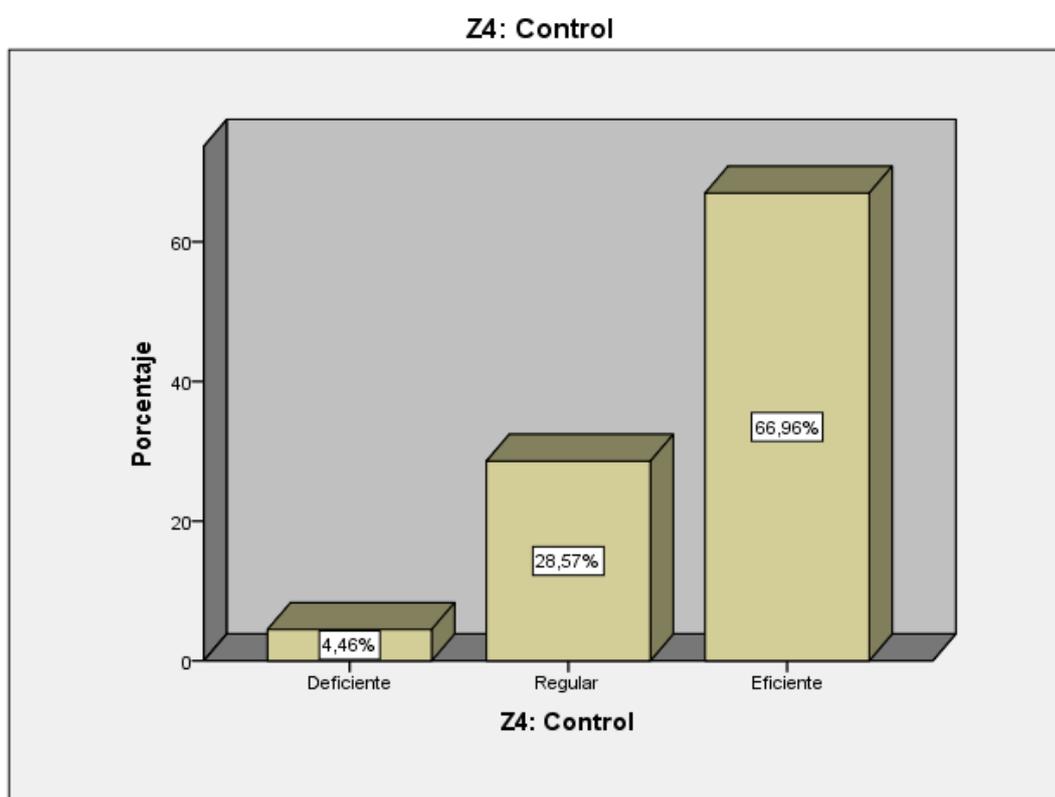


Figura 12: *Eficiencia administrativa respecto al control*

Según los resultados, el 67% de los directivos de colegios de la UGEL 05 considera que el control se da de manera eficiente en dicha organización; para el 28,6% se da en un nivel regular, seguido del 4,5% que considera que se cumple de manera deficiente.

Tabla 13. Niveles de la variable: Eficiencia administrativa en a UGEL 05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	4	3,6	3,6	3,6
	Regular	13	11,6	11,6	15,2
	Eficiente	95	84,8	84,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

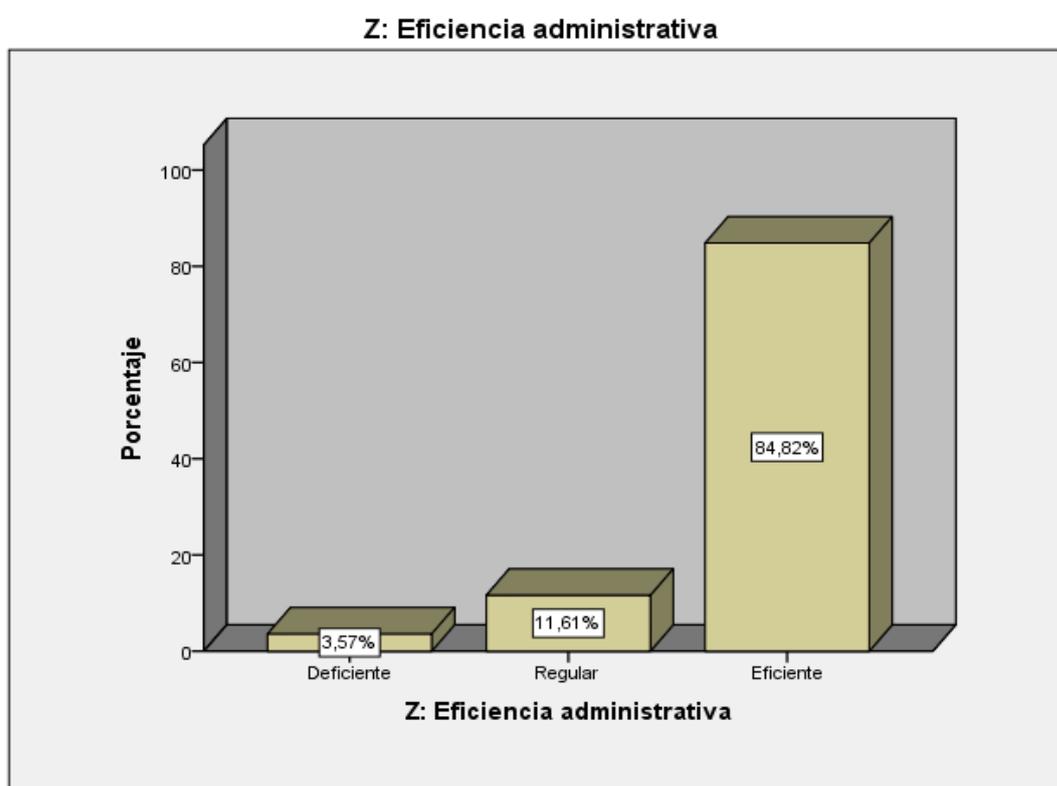


Figura 13: Niveles de la variable: Eficiencia administrativa en a UGEL 05

Según los resultados, el 84,8% de directores consideran que se cumple la eficiencia administrativa en la UGEL 05; en tanto, el 11,6% considera que se da de manera regular; el 3,6% señala que se da de manera deficiente.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla 14. *Prueba de Normalidad con Kolmogorov-Smirnov para una muestra de investigación*

		X: Potestad sancionadora	Y: Justicia organizacional	Z: Eficiencia administrativa
N		112	112	112
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,51	2,88	2,81
	Desviación estándar	,600	,405	,475
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,356	,523	,502
	Positivo	,239	,379	,347
	Negativo	-,356	-,523	-,502
Estadístico de prueba		,356	,523	,502
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

El análisis estadístico para determinar la normalidad de las variables: Potestad sancionador, justicia organizacional y eficiencia administrativa arroja una significancia bilateral de 0,000 para cada una de las variables, lo que indica que, al ser un valor menor a 0,05, no presentan normalidad, por lo que se opta por un estadígrafo no paramétrico para la respectiva prueba de hipótesis, en este caso se toma el rho de Spearman.

4.2.2 Hipótesis general

Ha: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 SJL, 2020.

H₀: La potestad sancionadora y la justicia organizacional no inciden en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 SJL, 2020.

Regla de decisión:

Si valor $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Si valor $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 15. *Prueba de ajuste de modelos de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	40,784			
Final	23,205	17,578	3	,001

Función de enlace: Logit.

Tal como se puede visualizar en la tabla, se explica la dependencia de la eficiencia administrativa de la potestad sancionadora y justicia organizacional, al obtenerse un chi cuadrado de 17,578 y el valor p (significancia) de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05), y permite rechazar la hipótesis nula, lo que se traduce en que las variables: Potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa en la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 16: *Clasificación de bondad de ajuste de los resultados*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,859	3	,331
Desviación	10,259	3	,416

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desviación con p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 17. *Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,223
Nagelkerke	,493
McFadden	,419

De acuerdo a la prueba, se determina que la potestad sancionadora y la justicia organizacional son factores incidentes sobre la eficiencia administrativa. Se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,223 (22.3%), Nagelkerke = 0,493 (49.3%) y McFadden = 0,419, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,493, que indica que la variable dependiente es explicada en un 49.3% por el modelo (variabilidad).

Tabla 18: Estimaciones de parámetro

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eficiencia administrativa= 1]	-3,466	,718	23,295	1	,000	-4,873	-2,058
Ubicación	[V1=1]	-23,844	,000	.	1	.	-23,844	-23,844
	[V1=2]	-,575	1,021	,317	1	,023	-2,577	1,427
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=2]	-2,890	1,236	5,468	1	,019	-5,313	-,468
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Potestad sancionadora (var 1 = regular) y justicia organizacional (var2=regular).

Es así que la probabilidad que la eficiencia administrativa mejore, se da a medida que los niveles para las variables potestad sancionadora y justicia organizacional eleven la competitividad de responsabilidad de los directores de la UGEL 05, SJL, con un 95% de confiabilidad.

4.2.3 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ha: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la planificación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 SJL, 2020.

H₀: La potestad sancionadora y la justicia organizacional no inciden en la planificación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 SJL, 2020.

Tabla 19: *Prueba de ajuste de modelos de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la planificación de la eficiencia administrativa*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	19,578			
Final	13,773	5,805	3	,021

Función de enlace: Logit.

Tal como se puede visualizar en la tabla, se explica la dependencia de la eficiencia administrativa de la potestad sancionadora y justicia organizacional, al obtenerse un chi cuadrado de 5,805 y el valor p (significancia) de 0,021 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05), y permite rechazar la hipótesis nula, lo que se traduce en que las variables: Potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la planificación de la eficiencia administrativa en la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 20: *Clasificación de bondad de ajuste de los resultados*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,662	3	,882
Desvianza	,971	3	,808

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desvianza con p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 21: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,454
Nagelkerke	,535
McFadden	,308

De acuerdo a la prueba, se determina que la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la planificación de la eficiencia administrativa. Se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,454(45.4%), Nagelkerke = 0,535 (53.5%) y McFadden = 0,308 entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,535, que indica que la variable dependiente es explicada en un 53.5% por el modelo (variabilidad).

Tabla 22: Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Planificación=1]	-4,511	,801	31,704	1	,000	-6,081	-2,941
	[Planificación=1]	-2,298	,427	28,930	1	,000	-3,135	-1,460
Ubicación	[V1=1]	17,797	,000	.	1	.	17,797	17,797
	[V1=2]	-,812	,597	1,851	1	,014	-1,983	,358
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=2]	-1,316	1,064	1,531	1	,001	-3,400	,769
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=3]	0 ^a	.	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Potestad sancionadora (var 1 = regular) y justicia organizacional (var2=regular).

Es así que la probabilidad que la planificación de la eficiencia administrativa logre metas, en medida que los niveles para las variables potestad sancionadora de los directores tomen decisiones estratégicas para lograr la justicia organizacional, con un 95% de confiabilidad.

Hipótesis específica 2:

Ha: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la organización de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020.

H₀: La potestad sancionadora y la justicia organizacional no inciden en la organización de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Tabla 23: *Prueba de ajuste de modelos de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la organización de la eficiencia administrativa*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	49,409			
Final	21,592	27,817	3	,000

Función de enlace: Logit.

Tal como se puede visualizar en la tabla, se explica la dependencia de la organización de la eficiencia administrativa de la potestad sancionadora y justicia organizacional, al obtenerse un chi cuadrado de 27,817 y el valor p (significancia) de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05), y permite rechazar la hipótesis nula, lo que se traduce en que las variables: Potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la organización de la eficiencia administrativa en la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 24: *Clasificación de bondad de ajuste de los resultados*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,370	3	,639
Desvianza	10,078	3	,516

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desvianza con p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 25: Prueba de Pseudo R cuadrado de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional sobre la organización de la eficiencia administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,220
Nagelkerke	,315
McFadden	,207

De acuerdo a la prueba, se determina que la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la organización de la eficiencia administrativa. Se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,220 (22%), Nagelkerke = 0,315 (31.5%) y McFadden = 0,207, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,315, que indica que la variable dependiente es explicada en un 31.5% por el modelo (variabilidad).

Tabla 26: Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Organización=1]	-5,398	,842	41,054	1	,000	-7,049	-3,747
	[Organización=1]	-2,490	,463	28,940	1	,000	-3,397	-1,583
Ubicación	[V1=1]	-3,944	1,158	11,596	1	,001	-6,214	-1,674
	[V1=2]	-1,636	,582	7,892	1	,005	-2,777	-,495
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=2]	-2,308	1,113	4,299	1	,038	-4,489	-,126
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Potestad sancionadora (var 1 = regular) y justicia organizacional (var2=regular).

Es así que la probabilidad que la organización de la eficiencia administrativa mejora, en medida que estructura organizacional dirigidos por los Directores logren los objetivos en los niveles para las variables Potestad sancionadora y justicia organizacional se ejecuten, con un 95% de confiabilidad.

Hipótesis específica 3:

Ha: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020.

H₀: La potestad sancionadora y la justicia organizacional no inciden en la dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Tabla 27: *Prueba de ajuste de modelos de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la dirección de la eficiencia administrativa.*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	30,395			
Final	19,922	10,473	3	,015

Función de enlace: Logit.

Tal como se puede visualizar en la tabla, se explica la dependencia de la dirección de la eficiencia administrativa de la potestad sancionadora y justicia organizacional, al obtenerse un chi cuadrado de 10,473 y el valor p (significancia) de 0,015 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05), y permite rechazar la hipótesis nula, lo que se traduce en que las variables: Potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la dirección de la eficiencia administrativa en la UGEL N° 05.

Tabla 28: *Clasificación de bondad de ajuste de los resultados*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,302	3	,098
Desvianza	6,112	3	,106

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desviación con $p > 0,05$, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 29: Prueba de Pseudo R cuadrado de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional sobre la dirección de la eficiencia administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,657
Nagelkerke	,666
McFadden	,252

De acuerdo a la prueba, se determina que la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la dirección de la eficiencia administrativa. Se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,657(65.7%), Nagelkerke = 0,666 (66.6%) y McFadden = 0,252, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,666, que indica que la variable dependiente es explicada en un 66.6% por el modelo (variabilidad).

Tabla 30: Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Dirección=1]	-4,709	,804	34,271	1	,000	-6,285	-3,132
	[Dirección= 2]	-3,022	,585	26,702	1	,000	-4,168	-1,876
Ubicación	[V1=1]	-2,769	1,141	5,892	1	,015	-5,005	-,533
	[V1=2]	-1,339	,735	3,320	1	,018	-2,780	,101
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=2]	-1,430	1,075	1,771	1	,001	-3,536	,676
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Potestad sancionadora (var 1 = regular) y justicia organizacional (var2=regular).

Es así que la probabilidad que la dirección de la eficiencia administrativa mejora, en medida que la toma de decisiones adecuadas en la potestad sancionadora de los Directores impartirán la justicia organizacional en los trabajadores, con un 95% de confiabilidad.

Hipótesis específica 4:

Ha: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en el control la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020.

H₀: La potestad sancionadora y la justicia organizacional no inciden en el control la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Tabla 31: *Prueba de ajuste de modelos de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en el control de la eficiencia administrativa*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	38,080			
Final	9,602	28,478	3	,000

Función de enlace: Logit.

Tal como se puede visualizar en la tabla, se explica la dependencia del control de la eficiencia administrativa de la potestad sancionadora y justicia organizacional, al obtenerse un chi cuadrado de 28,478 y el valor p (significancia) de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05), y permite rechazar la hipótesis nula, lo que se traduce en que las variables: Potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en el control de la eficiencia administrativa en la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 32: *Clasificación de bondad de ajuste de los resultados*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,337	3	,540
Desvianza	8,543	3	,136

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desvianza con p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 33: Prueba de Pseudo R cuadrado de la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional sobre el control de la eficiencia administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,472
Nagelkerke	,606
McFadden	,252

De acuerdo a la prueba, se determina que la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la dirección de la eficiencia administrativa. Se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,472(47.2%), Nagelkerke = 0,606 (60.6%) y McFadden = 0,252, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,606, que indica que la variable dependiente es explicada en un 60.6% por el modelo (variabilidad).

Tabla 34: Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Control=1]	-4,211	,578	53,055	1	,000	-5,344	-3,078
	[Control= 2]	-1,571	,326	23,257	1	,000	-2,210	-,933
Ubicación	[V1=1]	-2,891	1,055	7,509	1	,006	-4,959	-,823
	[V1=2]	-1,636	,456	12,877	1	,000	-2,530	-,742
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=2]	,184	1,029	,032	1	,005	-1,832	2,201
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=1]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit. .

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Potestad sancionadora (var 1 = regular) y justicia organizacional (var2=regular).

Es así que la probabilidad que el control de la eficiencia administrativa mejora, en medida que los niveles para las variables potestad sancionadora y justicia organizacional se incrementan, con un 95% de confiabilidad.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020 y se realizó el análisis y discusión de los resultados obtenidos del estudio con los antecedentes previos como sigue.

Respecto a la contrastación de la hipótesis general fue: la potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020; se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, que existe un vínculo entre la potestad sancionadora y la eficiencia administrativa, vínculo que muestra que la probabilidad que la eficiencia administrativa mejore, se da a medida que los niveles para las variables potestad sancionadora y justicia organizacional eleven la competitividad de responsabilidad de los directores de la UGEL 05, SJL, con un 95% de confiabilidad. Y estos resultados pueden ser comparados a los resultados de Teves (2016) en su investigación “desempeño administrativo del director y gestión de recursos humanos de la institución educativa N° 60793 Túpac Amaru-lquitos, 2016” concluyó que existe una relación entre desempeño administrativo y gestión de recursos humanos en un 86%, que al análisis de ambos resultados encontramos una similitud de relación e incidencia significativa de variables. Al respecto Weihrich, Cannice y Koontz (2013) sostuvieron, la eficiencia es alcanzar objetivos propuestos con un mínimo de recursos asignados y Stoner, Cannice y Koontz (1999), la administración es organizar constante y con conciencia la institución hacia objetivos y metas. Asumiendo la eficiencia administrativa, como la disposición de recursos escasos en la maximización de resultados esperados en la administración.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 1 fue, la potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la planificación de la eficiencia administrativa, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la planificación mejore, a medida que los niveles de las variables potestad sancionadora y justicia organizacional se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística; comparando con el estudio de Giordano (2018) en su tesis “ Competencias administrativas de la gestión en la calidad de servicios de las IEI de Chorrillos, UGEL 07, 2018” de

investigación cuantitativa, causal no experimental concluyó que la variación que la eficiencia administrativa está la relación de incidencia en la potestad sancionadora y justicia organizacional. Asimismo según Stoner, Freeman y Gilber (1999) definieron la planificación, como establecer metas y acciones y tomar decisiones estratégicas y proponer los planes de desarrollo para la empresa o institución.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 2, La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la organización de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL 05 SJL, 2020, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la organización de la eficiencia administrativa mejore, en medida que estructura organizacional dirigidos por los Directores logren los objetivos en los niveles para las variables Potestad sancionadora y justicia organizacional se ejecuten, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística; comparando con el estudio de Caro y Núñez (2018) en su artículo “El desempeño académico y su influencia en los índices de eficiencia y calidad educativa en el municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia”, concluyó que la planificación y organización pertinente y oportuna para lograr la calidad de los procesos educativos evidencias mejores desempeños de los docentes en la enseñanza y en los estudiantes en los aprendizajes, que se expresan en los índices de eficiencia y calidad escolar. Asimismo teóricamente según Stoner, Freeman y Gilber (1999) La organización, es la etapa de establecimiento y distribución del trabajo, las responsabilidades y la logística en una estructura organizacional, orientados al curso del plan de acción que estableció las metas y objetivos.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 3, La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la dirección de la eficiencia administrativa mejora, en medida que la toma de decisiones adecuadas en la potestad sancionadora de los Directores impartirán la justicia organizacional en los trabajadores, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística; comparando con el estudio de Dragomir (2017) en su

artículo “The powers and limits of powers of autonomous administrative authorities” concluyó que las autoridades administrativas apoyan el gobierno de un Estado con una misión clara y regulada, con rango de poderes efectivos para premiar y castigar, pudiendo terminar en el abuso de poder. El derecho disciplinario le otorga una potestad sancionadora con reglas discrecionales, para evitar anomalías en la administración pública, cometidos por los trabajadores que infringen sus deberes y obligaciones señalados y puedan afectar la organización interna y el principio de autoridad, que regulan los principios del estado de derecho. Asimismo teóricamente según Stoner, Freeman y Gilber (1999) la dirección, implica dirigir a los colaboradores en la ruta de la planificación y la organización propuesta, influir oportunamente en la toma de decisiones al ejecutar el plan de acción y motivar a los empleados.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 4, La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en el control la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de control de la eficiencia administrativa tome mejores decisiones, a medida que los niveles de las variables potestad sancionadora y justicia organizacional se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística; sin embargo existen limitaciones en estudios previos respecto a la dimensión control de la eficacia administrativa sin embargo Colquitt (2001) evaluó a las percepciones de justicia en una institución el estudio concluyó en la interpretación de que los colaboradores al no contar con mecanismos de compensación, impactan en la evaluación de la justicia interna, provocando desconfianza. En el caso, el trato que perciben los trabajadores impacta positivamente en la percepción de justicia, con implicancia en las expectativas y la equidad percibida. Asimismo teóricamente según Stoner, Freeman y Gilber (1999), el control, como el procedimiento para asegurar que las actividades programadas se orienten a las metas con el uso de los recursos escasos de manera eficiente y adoptar medidas correctivas ante desviaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según los resultados, la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho. Dicha influencia se explica en el 49% de los casos, lo que indica que la responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional, así como la justicia organizacional en cuanto a lo procedimental, distributiva, interpersonal e informacional tienen incidencia sobre la eficiencia administrativa, en cuanto a su planeamiento, organización, dirección y control.

Segunda: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden (54%) en la eficiencia administrativa, respecto a la dimensión: Planificación en la UGEL N° 05. Esto es, el que los directivos demuestren eficiencia durante el proceso de planificación de documentos de gestión, promover el diagnóstico FODA, establecer una visión y misión institucionales, entre otros, depende de la potestad sancionadora y justicia organizacional que realizan en sus colegios.

Tercera: Según la investigación, las variables potestad sancionadora y justicia organizacional que ejecutan los directivos de instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL N° 05 tienen incidencia en un 32%, sobre la variable dependiente: eficiencia administrativa. Esto se explica en el sentido que, demostrar eficiencia en el proceso de organización, organizar compromisos de gestión escolar en concordancia con resultados de aprendizajes de estudiantes, pleno conocimiento de funciones de la Ley 28044 y de la estructura del organigrama, conformación de comisiones de convivencia escolar, entre otros, por parte de los directores, depende en gran medida por influencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional.

Cuarta: Según los resultados, la dirección de la eficiencia administrativa, referida a la fase dinámica, tales como gestionar normas de convivencia de forma democrática y participativa, influir en la toma de decisiones institucionales, ejercer el liderazgo pedagógico para acumular la misión institucional,

reducir el estrés laboral del personal a través de actividades motivacionales, entre otros, depende en un 67% de la potestad sancionadora y justicia organizacional que realizan como líderes escolares.

Quinta: El control de la variable: eficiencia administrativa que ejercen los directores de las instituciones educativas de la UGEL N° 05, referida a demostrar eficiencia en el proceso de control, verificar los niveles de ejecución de actividades programadas, implementar acciones de control previo y concurrente para el desarrollo de actividades programadas, es efecto, en un 61%, de la aplicación de la potestad sancionadora y la justicia organizacional por parte de los equipos directivos de los colegios.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los decisores del Ministerio de Educación dicte la norma sectorial para implementar programas continuos y sostenidos de capacitación y/o especialización en servicio, virtual o semipresencial, para directores escolares a cargo de los órganos intermedios (DRE y UGEL) para el fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas

Segunda: Se recomienda a las autoridades de la DRELM formular directivas y orientaciones para las UGELs a fin de asegurar en el Plan de desarrollo de personas que formulan con el presupuesto asignado los programas continuos y sostenidos de capacitación y/o especialización virtual o semipresencial, para el fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas.

Tercero: Se recomienda a los funcionarios de la UGEL05 ejecutar garantizando la asignación presupuestal, el programa continuo y/o sostenido de tres capacitaciones y/o especializaciones virtual o semipresencial, en las etapas de inducción, proceso y retroalimentación a favor de los directores escolares en el fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas.

Cuarto: Se recomienda a los Coordinadores de las 15 REI (Redes Educativas Institucionales) de la UGEL05, coordinar con los funcionarios de la UGEL05 la asignación presupuestal y programación del programa continuo de capacitación y/o especializaciones virtual o semipresencial en las etapas de inducción, proceso y retroalimentación a favor de los directores escolares en el fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas.

VIII. PROPUESTA

PROGRAMA: SCEDEOR 2020

PROGRAMA: SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y/O ESPECIALIZACIÓN DE DIRECTORES ESCOLARES ORIENTADO A RESULTADOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Institución	Unidad Ejecutora UGEL 05
1.2 Coordinación	15 REIs
1.3 Ubicación	San Juan de Lurigancho y El Agustino
1.4 Beneficiarios directos	Directores de instituciones educativas públicas
1.6 Beneficiarios indirectos	Docentes y comunidad educativa
1.7 Responsables	Comisión permanente de capacitación de Desarrollo de Personal UGEL05

II. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA:

El presente documento tiene carácter ejecutivo para desarrollar el programa del sistema de capacitación y/o especialización de directores escolares virtual y/o semipresencial, con la finalidad de fortalecer las competencias administrativas disciplinarios conforme otorga la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial LRM y la Ley 30057 Ley del Servicio Civil SERVIR. Y debe observancia a las recomendaciones del estudio:

Primera: Se recomienda a los decisores del Ministerio de Educación dicte la norma sectorial para implementar programas continuos y sostenidos de capacitación y/o especialización en servicio, virtual o semipresencial, para directores escolares a cargo de los órganos intermedios (DRE y UGEL) para el fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas

Segunda: Se recomienda a las autoridades de la DRELM formular directivas y orientaciones para las UGELs a fin de asegurar en el Plan de desarrollo de personas que formulan con el presupuesto asignado los programas continuos y sostenidos de capacitación y/o especialización virtual o semipresencial, para el

fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas.

Tercera: Se recomienda a los funcionarios de la UGEL05 ejecutar garantizando la asignación presupuestal, el programa continuo y/o sostenido de tres capacitaciones y/o especializaciones virtual o semipresencial, en las etapas de inducción, proceso y retroalimentación a favor de los directores escolares en el fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas.

Cuarta: Se recomienda a los Coordinadores de las 15 REI (Redes Educativas Institucionales) de la UGEL05, coordinar con los funcionarios de la UGEL05 la asignación presupuestal y programación del programa continuo de capacitación y/o especializaciones virtual o semipresencial en las etapas de inducción, proceso y retroalimentación a favor de los directores escolares en el fortalecimiento de capacidades administrativas disciplinarias con eficiencia en la búsqueda de justicia organizacional en las instituciones educativas.

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el contexto nacional, desde el año 2013, los directores de las escuelas públicas ejercen potestad sancionadora sobre aquellas faltas consideradas leves o como leves. Esta facultad otorga la Ley 29944, LRM (Art. 46° y 47°) sobre el subdirector, el personal jerárquico y el profesor. El procedimiento se estableció en el reglamento, el Decreto Supremo 004-2013-ED Reglamento de la LRM (Art. 80.2 y 81.2). Para el mejor ejercicio de la función de control, prevé la Ley 28844 LGE (Art. 55° y 56°) a la escuela como una organización escolar de primera instancia descentralizada y reconoce al director como autoridad máxima, asignando la representación legal hegemónica en la conducción pedagógica, administrativa e institucional, con facultades propias al cargo, para el pleno desarrollo de las responsabilidades administrativas y funcionales asignadas por la Ley.

En el ámbito local, la jurisdicción de la UGEL N° 05, distrito de San Juan de Lurigancho, funcionan 158 escuelas públicas y 684 escuelas privadas en los

niveles de inicial, primaria y secundaria de la Educación Básica Regular. Los 158 directores de escuelas públicas, ejercen potestad sancionadora disciplinaria conforme la Ley 29944 LRM sobre el personal docente y la Ley N° 30057 Servir, sobre el auxiliar de educación y servidores administrativos que laboran en la institución educativa, pudiendo imponer sanción de amonestación verbal y escrita, como la suspensión hasta por treinta días.

La mayoría de los directores de las instituciones públicas no tienen formación y/o capacitación en derecho administrativo, por lo mismo que desconocen los procedimientos administrativos disciplinarios y los principios generales del derecho que deben observar obligatoriamente al momento de decidir en la imposición de la sanción, dentro de su potestad sancionadora; y, el impacto en la percepción de justicia por los trabajadores de la institución educativa al considerar dicha decisión como justo o injusto, que se constituyó como parte de la realidad administrativa que afrontaron los directores durante el año 2020. Esta situación problemática justificó la realización de la investigación, que determinó la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa del director

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

OE1.- Al 2020-21 los directores escolares manejan técnicas administrativas disciplinarias altamente eficientes en el proceso sancionador con arreglo a los principios del derecho y la constitución, cuya decisión administrativa contribuya a la percepción de justicia

OE2.- Al 2020-2021 las infracciones administrativas consideradas leves y como leves sean resueltas en la instancia de la jurisdicción del director escolar con eficiencia, a fin de reducir la carga procesal administrativa a la instancia intermedia.

OE3.- Al 2020-2021 desarrollar el programa del sistema de capacitación y/o especialización de directores escolares, para fortalecer las competencias administrativas disciplinarios en el ámbito de la UGEL05

V. RESULTADOS DEL PROGRAMA

ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS
1.- Gestión presupuestal en el PIA UGEL05 para el programa del sistema de capacitación y/o especialización virtual y/o semipresencial de directores escolares	Asignación del presupuesto para la sostenibilidad del programa
2.- Aprobar el programa del sistema de capacitación y/o especialización de directores escolares virtual y/o semipresencial e incluir en el Plan de Desarrollo de Personal de la UGEL05	Aprobar el Plan de Desarrollo de Personal UGEL05 con la incorporación del programa, con Resolución
3.- Desarrollar el programa del sistema de capacitación y/o especialización de directores escolares virtual y/o semipresencial en tres fases: inducción, proceso y retroalimentación, con la certificación correspondiente.	Ejecución del programa, para los 158 directores de instituciones educativas públicas, fortaleciendo sus capacidades administrativas disciplinarios, con la certificación correspondiente

VI. METAS:

MÍNIMA: Capacitación y/o especialización de 158 directores de las 15 REIs de la UGEL05 San Juan de Lurigancho en el fortaleciendo sus capacidades administrativas disciplinarios altamente eficientes en el proceso sancionador con arreglo a los principios del derecho y la constitución, cuya decisión administrativa contribuya a la percepción de justicia, con la certificación correspondiente

MÁXIMA: Capacitación y/o especialización de 260 directores de las 15 REIs de la UGEL05 San Juan de Lurigancho y El Agustino, en el fortaleciendo sus capacidades administrativas disciplinarios altamente eficientes en el proceso sancionador con arreglo a los principios del derecho y la constitución, cuya decisión administrativa contribuya a la percepción de justicia, con la certificación correspondiente

VII. RECURSOS:

Los costos posibles del programa

ACTIVIDADES	COSTOS S/.
1.- Gestión asignación del presupuesto	1,000.00
2.- Aprobar del programa e inclusión en el plan de desarrollo de personas	1,000.00
3.- Desarrollo del programa en 03: - Etapas: Inducción, - Etapa: proceso. - Etapa: retroalimentación	$158 \text{ d} * \text{S/} . 500.00 \text{ ei} = 79,000.00$ $158 \text{ d} * \text{S/} . 500.00 \text{ ep} = 79,000.00$ $158 \text{ d} * \text{S/} . 500.00 \text{ er} = \underline{79,000.00}$ Total 239,000.00
COSTEO TOTAL	239,000.00

VIII. DE LOS RESULTADOS:

La Comisión verifica mediante el monitoreo, los resultados y/o niveles de logro de cada actividad propuesta por cada etapa del programa.

IX. EVALUACIÓN FINAL:

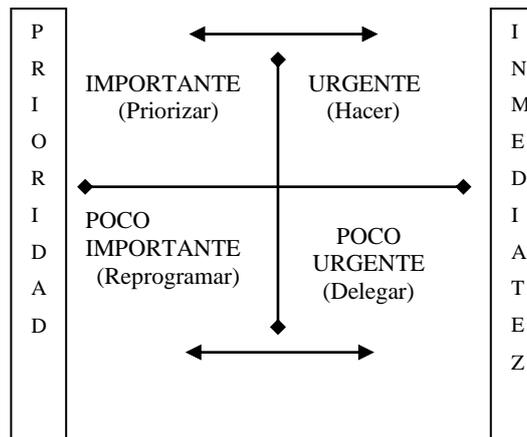
La evaluación se realizará luego de la clausura, entrega de los certificados de participación con la presentación del informe final, con el sustento documental de gastos y se deriva a las instancias comprometidas.

“POR QUÉ COMETER LOS MISMOS ERRORES, HABIENDO TANTOS POR ESTRENAR”

X. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y RESPONSABLES 2020 – 2021

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	HOLGURA DE TIEMPO		DURACIÓN		INSUMOS	PRODUCTO	VERIFICACIÓN
			Tiempo: T1	Tiempo: T2	Inicio	Térm			
1	Elaboración del plan para incorporar en el Plan de desarrollo de personal de la UGEL05	AGEBRE-PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	X		Julio 2020	Agos 2020	Instrumentos Plan Táctico	Aprobación con RD	Acta y Resolución de aprobación
2	Aprobación y asignación del presupuesto en el PIA ugel05	PLANIFICACION Y PRESUPUESTO UGEL05	X		Agost 2020	Agos 2020	Instrumentos Técnico de presupuesto	Aprobación con RD del PIA	Sustentación y resolución de aprobación de presupuesto en el SIAGIE
3	Elaboración de los términos de referencia para convocatoria	ADMINISTRACION UGEL05	X		Enero 2021	Febr 2021	Instrumentos TDR	TDR	TDR Aprobado
4	Convocatoria a proceso de selección	ABASTECIMIENTO UGEL05		X	Marz 2021	Marz 2021	Convocatoria pública	Proceso de selección y ganador	Convocatoria en el OSCE y postal institucional
5	Desarrollo del programa: etapa de inducción	AGEBRE UGEL05-REI	X		Abril 2021	May 2021	Plan SCEDEOR	Programa y asistencia	Programa, Fotografía del evento, asistencia e informe
6	Desarrollo del programa: etapa de proceso	AGEBRE UGEL05-REI	X		Julio 2021	Agos 2021	Plan SCEDEOR	Programa y asistencia	Programa, Fotografía del evento, asistencia e informe
7	Desarrollo del programa: etapa de retroalimentación	AGEBRE UGEL05-REI	X		Octub 2021	novi 2021	Plan SCEDEOR	Programa y asistencia	Programa, Fotografía del evento, asistencia e informe
8	Evaluación, informe y certificación	AGEBRE UGEL05-REI		X	Dic 2021	Dic 2021	Certificados y informe del evento	Certificación e informe final	Entrega de certificación e informe final

De la Holgura de Tiempo:



Programa de Cambios Vitales:

T1.- "Lo más pronto posible"
T2.- "Lo más tarde permisible"

REFERENCIAS

- Abad, C.Q (2017). *Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la universidad técnica de Machala*. Revista ciencia UNEMI. 10(23) 70-79. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6151268>
- Alcocer, W (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Revista derecho y cambio social. 2224-4131. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456265.pdf>.
- Álvarez, G., y Oliva, E. (2020). *Justicia Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción Laboral del Personal de las Instituciones Públicas del Cantón Bolívar*. Revista INVESTIGATIO, (13), 1-12. Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/236>
- Anaya, E. F. O. (2018). *La responsabilidad subjetiva u objetiva en el procedimiento administrativo sancionador en la legislación peruana*. Revista, 48(129), 491-506. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v48n129.a08>
- Bendezú, O.A. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017*. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10637>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación de México Ltda.
- Cachanosky. (2003). *Eficiencia técnica, eficiencia económica y eficiencia dinámica. Procesos de mercado: Revista europea de economía política*, Vol. IX. Núm. 2. pp. 51-80. Recuperado de <http://www.hacer.org/pdf/ICachanosky00.pdf>
- Choquehuanca, W, (2019). *Desempeño directivo de los directores y subdirectores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Socabaya, Arequipa, 2016*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa) Recuperado de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8255>

- Colquitt, J. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. Journal of Applied Psychology, 86 (3), 386-400.
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C. y Ng, K. (2001). *Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research*. Journal of Applied Psychology, 86, 425-445.
- Caro, F.E y Núñez, C. (2018). *El desempeño académico y su influencia en índices de eficiencia y calidad educativa en el Municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia*. Revista Espacios. 39(15), 15. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p15.pdf>.
- Chaves, C. (2017). *Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales*. Revista De Ciencias Sociales, (157), 185-193. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2007449375?accountid=37408>
- Chavez, E. (2019). *Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la Potestad Sancionadora Disciplinaria dentro de la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019*. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38440>
- Cortés, F. (1998). *Eficiencia y desigualdad. Un contrapunto*. Espiral, Universidad de Guadalajara México. (9) 12. p. 169-200. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13841207>
- Cueto, M. (2008). *Los principios de la potestad sancionadora de las administraciones públicas: Tipicidad y Responsabilidad*. Gobierno de España. INAP: Documentación administrativa Núm. 280-281. Recuperado de <https://revistasonline.inap.es/index.php/article/view>
- Esteban, J. y Coll. V. (2003). *Competitividad y eficiencia. Estudios de economía aplicada. Asociación internacional de economía aplicada*. Universidad de Valencia España. (21) 3. p. 423-450. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30121302>

- Desmet, A. (2018). *The procedure of acts of administrative law*. Journals Challenges of the Knowledge Society; Bucharest, Romania. 1024-1031. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2130763593?accountid=37408>
- Dragomir, R. (2017). *The powers and limits of powers of autonomous administrative authorities*. Revista De Stiinte Politice, (55), 122-132. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1944270296?accountid=37408>
- Esteban, J. y Coll. V. (2003). Competitividad y eficiencia. Estudios de economía aplicada. Asociación internacional de economía aplicada. Universidad de Valencia España. (21) 3. p. 423-450. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30121302>
- Fernández, J. (1969). *El control de la eficiencia en la administración pública*. Revista de documentación administrativa (1958-2006). (128). Estudios. Instituto Nacional de Administración Pública. Gobierno de España. Recuperado de <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/3227>.
- Fierro (2016). *Justicia organizacional en una institución privada de educación superior*. (Tesis de magíster, Universidad de Chile). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140909>
- García, M. y Forero, C. (2014). *Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia*. Revista de Acción Psicológica. Universidad Santo Tomas-Colombia. Diversitas: Perspectivas en Psicología. (10) 2. p. 293-305 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a08.pdf>.
- Giordano, M.V. (2018). *Competencias administrativas de la gestión en la calidad de servicios de las IEl de Chorrillos, UGEL 07, 2018*. (Tesis de doctorado Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28655>

- Gonzabay, A. (2019). *Compromiso y justicia organizacional en docentes de una institución educativa, San Antonio, 2017*. (Tesis de maestra, Universidad César Vallejo) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42694>
- González, M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*. (Tesis de doctorado, Universidad de Huelva) Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10272/15224>
- Hernández, R. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. Ed.). Ciudad de México, México. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, J. Martínez, E. Martínez, E. Castillo, F. y Corichi, A. (2015). *Justicia organizacional y su relación con el personal docente de una institución de educación superior*. Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary. (15) 2. Version 1.0. Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal. Publisher: Global Journals Inc. (USA). Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/6cb9/cba36de50f63c162da7453a192875f136c30.pdf>.
- Hosgorur, T. Altinkurt, Y. y Kan, D. (2017). *The mediator role of organizational justice in the relationship between teachers' prejudices in their school relations and organizational commitment: A structural equation model*. Educational Process: International Journal, 6(1), 37-52. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22521/edupij.2017.61.3>
- Jiménez-Cruz, J. (2019). *Transformando la educación desde la gestión educativa: Hacia un cambio de mentalidad*. Praxis, 15(2), 223-235. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>
- López, H. (2018). *La debida ejecutoriedad de las sanciones en el régimen de la reforma magisterial según las garantías constitucionales y su vinculación con la implementación del proyecto educativo nacional*. (Tesis de maestro, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo) Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7456/BC-TES-TMP-2198%20LOPEZ%20RENGIFO.pdf?sequence=1>

- Lozano, B. (1990). *Panorámica general de la potestad sancionadora de la administración de Europa: Despenalización y garantía*. Fundación Dialnet. Revista de administración pública. (121). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es › servlet › articulo>
- Luján, M. (2019). Acerca del proceso de investigación. Aprendizajes para construir un problema de investigación, avanzar en el trabajo de campo y redactar una tesis sin morir en el intento. *Revista Latinoamericana De Metodología De Las Ciencias Sociales*, 9(1) Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.24215/18537863e051>
- Martinez, M. (2008). *Las bases de la potestad sancionador en el sector eléctrico peruano*. Lima Perú. PUCP: Círculo de derecho administrativo . Recuperado de www.revistas.pucp.edu.pe › derechoadministrativo › article › viewFile
- Minedu (2016). *Manual de régimen disciplinario para directores de instituciones educativas públicas*. Tercera edición. Editado por: Ministerio de Educación del Perú. Oficina General de Transparencia, ética Pública y Anticorrupción. Recuperado de: www.minedu.gob.pe
- MINJUS. (2017). *Guía de opiniones jurídicas emitidas por la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico*. Sobre la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- MINJUS. (2017). *Guía de opiniones jurídicas emitidas por la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico*. Sobre la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Segunda edición. Lima Perú. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico. Véase principios de la potestad sancionadora administrativa. pág., 151-159.
- MINJUS. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Primera edición. Lima Perú. Dirección

General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico. Véase principios de la potestad sancionadora administrativa. pág., 45-60.

MINJUS. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Segunda edición. Lima Perú. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico.

Montaña, A. y Bernal, C. (2010). *El poder sancionador de la administración pública: discusión, expansión y construcción*. XIX Jornadas internacionales de Derecho Administrativo. Colombia.: U. Externado de Colombia. Recuperado de [https://books.google.com.pe > books](https://books.google.com.pe/books).

Montañez, A y Rincón, J.I. (2018). *El poder sancionador de la administración pública: discusión, expansión y construcción*. XIX jornadas internacionales de derecho administrativo. Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: <https://publicaciones.uexternado.edu.co/el-poder-sancionador-de-la-administracion-publica-discusion-expansion-y-construccion-xix-jornadas-internacionales-de-derecho-administrativo-derecho-administrativo.html>.

Morales, H del P. (2018). *Modelo de gestión escolar para el desempeño eficiente de los directores de instituciones educativas públicas de Lambayeque*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque) Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2276>.

Morón, J.C. (2013). *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración Pública en la ley peruana*. En Revista *Advocatus* N° 13. Lima: Universidad de Lima. 201.

Munoz, D. A., & Queupil, J. P. (2016). *Assessing the efficiency of secondary schools in chile: A data envelopment analysis*. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 306-328. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1108/QAE-05-2015-0022>

- Paredes, M.K. (2018). *Habilidades directivas y la justicia organizacional en las instituciones educativas de la Red N° 02, Ugel 5, San Juan de Lurigancho, 2017*. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16277>
- Patlan-Perez, J. Martínez, E. y Hernández, R. (2012). *El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral*. Revista Internacional Administración & Finanzas RIAF. (5) 5, p. 1-19. Recuperado de www.ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf.
- Príncipe, G. (2016). *La Investigación Científica*. Editorial: Fondo Editorial Universidad Cesar Vallejo.
- Quezada, C.N. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39501>
- Rodríguez, G. y Tarazona, O. (2014). *Unidades de emprendimiento bajo un estudio de eficiencia relativa*. Revista de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. (22) 2. p. 149-162. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a11.pdf>.
- Rodríguez, C. y Ospina, A. M. (2020). *Epistemologías otras en la investigación en diseño. Transformaciones para el diseño inclusivo*. Bitácora Urbano Territorial, 30(2), 25-34. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15446/bitacora.v30n2.81509>
- Rosario-Hernández, E. y Rovira, L. (2007). *Desarrollo y Validación de la Escala de Justicia Organizacional*. Universidad Carlos Albizu. San Juan-Puerto Rico. Revista: Ciencias de la conducta. Vol. 22. Núm.1, 61-78. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/267810988_desarrollo_y_valid
- Ramón, K.L. (2019). *Justicia organizacional y cultura organizacional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, 2018*. (Tesis de maestra,

Universidad César Vallejo) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43105>

Román, C. (2007). *Los principios de derecho administrativo sancionador*. Chile. Universidad de Chile: Revista de derecho público. Núm 69. Tomo II. Recuperado de www.revistas.pucp.edu.pe › derechoadministrativo › article › viewFile

Rubio, L. A. (2018). *Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío*. *Contexto*, 7, 47-56. Recuperado de <http://contexto.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/884>.

Sánchez, J. (2001). *La administración pública como ciencia: Su objeto y estudio*. Instituto de Administración Pública del Estado de México. Editado por Plaza y Valdés. S.A. de C.V. Primera edición. Impreso en México.

Stoner, J. Freeman, B. y Gilbert, D. (1995). *Administración*. Sexta Edición. Traducción autorizada por Prentice-Hall, Inc. Impreso en México

Suay, J. (2008). *La potestad sancionadora de la administración y sus exigencias actuales: un estudio preliminar*. Gobierno de España. INAP: Documentación administrativa Núm. 280-281. Recuperado de <https://revistasonline.inap.es> › index.php › article › view

Patlan-Perez, J. Martínez, E. y Hernández, R. (2012). *El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral*. *Revista Internacional Administración & Finanzas RIAF*. (5) 5, p. 1-19. Recuperado de www.ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n5-2012/RIAF-V5N5-2012-1.pdf.

Tribunal Constitucional. Exp. N.º 01873-2009-PA/TC. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01873-2009-AA.html>.

Teves (2016). *Desempeño administrativo del director y gestión de recursos humanos de la institución educativa N° 60793 Túpac Amaru – Iquitos*,

2016. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30007>

Topa, G. Palací, F. y Morales, F. (2006). *Efecto moderador de la identificación grupal en las relaciones entre la justicia organizacional y el cansancio emocional de los empleados*. Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones (UNED). Revista de Acción Psicológica. Vol. 4. Núm. 1. p. 37-46 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2904062>.

Wehrich H, Cannice M, Koontz H (2013) *Management: A Global, Innovative, and Entrepreneurial Perspective*. 14a ed. McGraw-Hill. Nueva York, EEUU. 624 pp. Recuperado de [https://books.google.es/books?id=25h_AgAAQBAJ&lpg=PR1&ots=6gN4TCnZDI&dq=Wehrich%20H%2C%20Cannice%20M%2C%20Koontz%20H%20\(2013\)%20Management%3A%20A%20Global%2C%20Innovative%2C%20and%20Entrepreneurial%20Perspective.%2014a%20%20ed.%20McGraw-Hill.%20Nueva%20York%2C%20EEUU.%20624%20pp&lr&hl=es&pg=PR1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=25h_AgAAQBAJ&lpg=PR1&ots=6gN4TCnZDI&dq=Wehrich%20H%2C%20Cannice%20M%2C%20Koontz%20H%20(2013)%20Management%3A%20A%20Global%2C%20Innovative%2C%20and%20Entrepreneurial%20Perspective.%2014a%20%20ed.%20McGraw-Hill.%20Nueva%20York%2C%20EEUU.%20624%20pp&lr&hl=es&pg=PR1#v=onepage&q&f=false)

Anexos

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variable 1

Variable. 1: Potestad sancionadora

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medida
POTESTAD SANCIONADORA	Según la guía práctica Minjus (2015, p. 10) Es atribución de la autoridad administrativa de aplicar sanción mediante un procedimiento especial con observancia obligatoria a la Constitución y sus principios, las infracciones administrativas que cometen los servidores públicos, por incumplimiento de sus obligaciones o afectación al orden interno de la entidad.	Para la medición de la variable independiente se adoptó las dimensiones señaladas en la guía práctica y se establecieron los indicadores para formular los ítems del cuestionario, teniendo la escala de Likert.	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento interno • Principios de procedimiento administrativo • Recursos administrativos • Ley General de Educación 28444 • Ley Reforma Magisterial 29944 • Ley de Servir 30057 	1,2,3 4,5,6,7 8,9 10,11 12,13,14 15	Deficiente (25-58) Regular (59-92) Eficiente (93-125)
			RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Sanciones • Medidas preventivas • Personal pasible de sanción • Calificación y gravedad de la falta • Faltas administrativas • Procedimiento de investigación • Aplicación de sanciones 	16,17 18 19 20,21 22 23,24 25	Deficiente (25-58) Regular (59-92) Eficiente (93-125)

Nota: Guía práctica sobre el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador de la Dirección General de Desarrollo y Orden jurídico del Ministerio de Justicia. (2015)

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variable 2

Variable. 2: Justicia Organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Escala de medida
JUSTICIA ORGANIZACIONAL	Según Colquitt (2001) Está en relación directa a la percepción de justicia como justo o injusto, dentro del entorno laboral por los trabajadores de una entidad o empresa a la que están vinculados.	Para la medición de la variable independiente se adoptó las dimensiones señaladas en el teórico base y se establecieron los indicadores para formular los ítems del cuestionario, teniendo la escala de Likert.	PROCEDIMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> Participa en la toma de decisiones institucionales Toman en cuenta mis opiniones Desarrolla con pertinencia las normas y reglamentos Organiza y elabora de manera corporativa las metas y objetivos de la institución 	1,2 3 4,5 6,7	Deficiente (25-58) Regular (59-92) Eficiente (93-125)
			INTERPERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> Conforma comisiones en función de las metas planteadas Coordina las acciones educativas en función de los objetivos institucionales Delega funciones de manera oportuna y pertinente 	8,9 10,11 12,13	
			DISTRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> Cultura de respeto entre el personal Sistema de manejo de conflictos Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas 	14,15 16,17 18,19	
			INFORMACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Comunica de manera oportuna las decisiones adoptadas Política del sistema de información oportuna Adapta las comunicaciones a las necesidades específicas del personal 	20,21 22,23 24,25	

Nota: Colquitt. (2001)

Anexo 03. Matriz de operacionalización de variable 3

Variable. 3: Eficiencia administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medida
EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	Es un concepto dual. Según Wehrich, Cannice y Koontz (20013); La eficiencia significa alcanzar el objetivo propuesto con el uso mínimo de recursos asignados. Y según Stoner, Freeman y Gilber (1999) la administración consiste el organizar en forma constante y de manera consiente a la institución. Las personas que organizan se denominan gerentes o directores que establecen objetivos y lograr metas en multiprocesos. La eficiencia administrativa es lograr resultados en el menor tiempo y uso de recursos, en cada estadio del proceso administrativo, con satisfacción del usuario.	Para la medición de la variable independiente se adoptó las dimensiones señaladas en el teórico base Colquitt (1999) y se establecieron los indicadores para formular los ítems del cuestionario, teniendo la escala de Likert.	PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en la planificación • Conocimiento del FODA institucional • Establecimiento de la Misión y Visión. • Objetivos y meta 	1,2 3 4,5 6,7	Deficiente (25-58) Regular (59-92) Eficiente (93-125)
			ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de organización • Conocimiento de funciones • Clima organizacional 	8,9 10,11 12,13	
			DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en la dirección • La influencia del liderazgo • Motivación y capacitación al personal 	14,15 16,17 18,19	
			CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el sistema de control • Implementación del control previo. • Implementación del control concurrente 	20,21 22,23 24,25	

Nota: Wehrich, Cannice y Koontz (2013); Stoner, Freeman y Gilbert (1999)

Anexo 04. Población de estudio

Población de Estudio:

Los directores/as de la UGEL N° 05, 2020/S:J:L

<i>Descripción</i>	<i>Población</i>
Directores/as de la jurisdicción UGEL 05/S.J.L	158
Total de la población = 158	

Fuente: Boletín estadístico (2020, UGEL N° 05)

Anexo 05. Cálculo de la muestra

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) *158}{(0,05)^2 (158 -1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = \frac{179.20}{1.60} = n = 112$$

N = Tamaño de la población = 158 directores

Z = Nivel de confianza = 1.96 – Normal estándar al 95% de confiabilidad

p = Probabilidad de éxito o proporción esperada = 0,005

q = Probabilidad de fracaso = 0,005

d = Error máximo admisible en términos de proporción = 5%

Muestra de Estudio:

Los directores/as de la UGEL N° 05, 2020/S:J:L

<i>Descripción</i>	<i>Muestra</i>	<i>Porcentaje</i>
Directores/as de la jurisdicción UGEL 05/S.J.L	112	100%
Total de la muestra = 112		

Fuente: Instrumento aplicado

Anexo 06. Validez de instrumentos

Variable 1: Potestad sancionadora

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Potestad sancionadora	Aplicable
Dr. Eduardo López Quispe	Potestad sancionadora	Aplicable
Dra. Inocenta Maribel Carbajal Bautista	Potestad sancionadora	Aplicable
Dra. Marita De Los Rios Guevara	Potestad sancionadora	Aplicable
Dr. Flavio Romeo Paca Pantigoso	Potestad sancionadora	Aplicable

Anexo 07. Validez de instrumentos

Variable 2: Justicia organizacional

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Justicia organizacional	Aplicable
Dr. Eduardo López Quispe	Justicia organizacional	Aplicable
Dra. Inocenta Maribel Carbajal Bautista	Justicia organizacional	Aplicable
Dra. Marita De Los Rios Guevara	Justicia organizacional	Aplicable
Dr. Flavio Romeo Paca Pantigoso	Justicia organizacional	Aplicable

Anexo 08. Validez de instrumentos

Variable 3: Eficiencia administrativa

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Eficiencia administrativa	Aplicable
Dr. Eduardo López Quispe	Eficiencia administrativa	Aplicable
Dra. Inocenta Maribel Carbajal Bautista	Eficiencia administrativa	Aplicable
Dra. Marita De Los Rios Guevara	Eficiencia administrativa	Aplicable
Dr. Flavio Romeo Paca Pantigoso	Eficiencia administrativa	Aplicable

Anexo 09. Confiabilidad de las variables

Confiabilidad de la Variable 1: Potestad sancionadora

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,976	17

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Confiabilidad de la variable 2: Justicia organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,973	17

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Confiabilidad de la variable 3: Eficiencia administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,964	17

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Anexo 10. Ficha técnica de la variable 1

- Variable 1:** Potestad sancionadora: Ficha técnica
- Nombre : Cuestionario Potestad Sancionadora.
- Autora : Ingrid Lau Chufón
- Adaptado : Augusto Riveros Torres
- Año : 2020
- Objetivo : Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020
- Población : 158 directores de la UGEL05 SJL, 2020.
- Muestra : 112 directores de la UGEL05 SJL, 2020.
- Lugar de aplicación : Jurisdicción del ámbito de la UGEL N°05.
- Forma de aplicación : Directa en forma virtual.
- Duración de la encuesta : Veinte minutos
- Forma de aplicación : Directa.
- Puntuación : Escala Likert, de cinco alternativas.
- 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.

Rango de puntuaciones y valoración: Potestad sancionadora

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Responsabilidad administrativa disciplinaria	15-30	Deficiente
	31-60	Regular
	61-75	Eficiente
D2: Responsabilidad administrativa funcional	10-20	Deficiente
	21-40	Regular
	41-50	Eficiente
POTESTAD SANCIONADORA	25-58	Deficiente
	59-92	Regular
	93-125	Eficiente

Anexo 11. Ficha técnica de la variable 2

Variable 2: Justicia organizacional: Ficha técnica

Nombre : Cuestionario Justicia Organizacional

Autor : Silvia Pilar Cochachin Kuan

Adaptado : Augusto Riveros Torres

Instrumento : Cuestionario

Año : 2020

Objetivo : Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Población : 158 directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Muestra : 112 directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Lugar de aplicación : Jurisdicción del ámbito de la UGEL05.

Forma de aplicación : Directa.

Duración de la encuesta : Veinte minutos.

Puntuación : Escala de Likert, de cinco alternativas.

1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.

Rango de puntuaciones y valoración: Justicia organizacional

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Procedimental	7-16	Deficiente
	17-26	Regular
	27-35	Eficiente
D2: Interpersonal	6-12	Deficiente
	13-24	Regular
	25-30	Eficiente
D3: Distributiva	6-12	Deficiente
	13-24	Regular
	25-30	Eficiente
D4: Informacional	6-12	Deficiente
	13-24	Regular
	25-30	Eficiente
JUSTICIA ORGANIZACIONAL	25-58	Deficiente
	59-92	Regular
	93-125	Eficiente

Anexo 12. Ficha técnica de la variable 3

Variable 3: Eficiencia administrativa: Ficha técnica

Nombre : Cuestionario Eficiencia Administrativa

Autor : Emilio Alan Carranza Aguilar

Adaptado : Augusto RIVEROS TORRES

Instrumento : Cuestionario

Año : 2020

Objetivo : Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05, S.J.L., 2020

Población : 158 directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Muestra : 112 directores de la UGEL05 SJL, 2020.

Lugar de aplicación : Jurisdicción del ámbito administrativo de la UGEL05.

Forma de aplicación : Directa.

Duración de la encuesta : Veinte minutos.

Puntuación : Escala de Likert, de cinco alternativas.

1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.

Rango de puntuaciones y valoración: Eficiencia administrativa

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Planificación	7-16	Deficiente
	17-26	Regular
	27-35	Eficiente
D2: Organización	6-12	Deficiente
	13-24	Regular
	25-30	Eficiente
D3: Dirección	6-12	Deficiente
	13-24	Regular
	25-30	Eficiente
D4: Control	6-12	Deficiente
	13-24	Regular
	25-30	Eficiente
EFICIENCIA ADMINISTRATIVA	25-58	Deficiente
	59-92	Regular
	93-125	Eficiente

Anexo 13. Instrumento de la variable 1

CUESTIONARIO 01: POTESTAD SANCIONADORA

Objetivo.- Determinar la influencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020

Marque el nivel directivo al que pertenece:

Secundaria.
Primaria.
Inicial.

Marcar con una (X), la alternativa que considere conveniente. Tenga en cuenta las siguientes valoraciones:
¡¡¡Gracias por su colaboración!!!

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Potestad Sancionadora.- En el presente cuestionario usted encontrará preguntas relacionadas a la potestad sancionadora en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L - 2020						
1.1 Responsabilidad Administrativa Disciplinaria						
1	Muestra Interés por comprender el Reglamento Interno Institucional					
2	Cumple las disposiciones del reglamento interno de la Institución					
3	Aplica las sanciones contempladas en el Reglamento Interno					
4	Informa los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444					
5	Aplica los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444					
6	Hace conocer los recursos administrativos de la Ley 27444					
7	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de reconsideración.					
8	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de apelación					
9	Hace conocer el contenido de la Ley General de Educación 28044					
10	Difunde los principios de la Ley Código de Ética en la Función Pública 27815					
11	Cumple con la Ley de la Reforma Magisterial 29944 y su Reglamento					
12	Aplica correctamente la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento respecto a la sanción al personal que incurren en faltas leves					
13	Hace conocer los procedimientos establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento					
14	Aplica la sanción administrativa disciplinaria proporcional a la falta leve o considerada leve.					
15	Hace conocer la Ley del Servicio Civil - 30057 SERVIR, respecto a sanciones al personal administrativo					

1.2 Responsabilidad Administrativa Funcional		1	2	3	4	5
16	Comprende la dimensión de las sanciones disciplinarias previstas en la Ley 29444					
17	Conoce las sanciones disciplinarias que son competencia del Director escolar					
18	Ejecuta las medidas de separación preventiva cuando existe denuncia judicial o administrativa contra del personal					
19	Conoce los procedimientos administrativos respecto al personal pasible de sanción					
20	Tiene pericia para calificar las faltas por su naturaleza de acción u omisión					
21	Diferencia las causales de una falta grave y leve que pueda cometer el personal					
22	Sanciona las faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves conforme el Reglamento de la Ley 29944					
23	Conoce los procedimientos de investigación y sanción a cargo del director escolar					
24	Otorga el derecho de presentar descargos del investigado o denunciado en el marco de la Ley					
25	Aplica la decisión disciplinaria al personal reconociendo la pluralidad de instancias.					

Para el aplicativo encuesta virtual: google

Anexo 14. Instrumento de la variable 2

CUESTIONARIO 02: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Objetivo.- Determinar la influencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020

Marque el nivel directivo al que pertenece:

Secundaria.

Primaria.

Inicial.

Marcar con una (X), la alternativa que considere conveniente. Tenga en cuenta las siguientes valoraciones:

!!!Gracias por su colaboración!!!

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Pregunta					
Justicia organizacional.- En el presente cuestionario usted encontrará preguntas relacionadas a la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L - 2020						
1.1 Procedimental		1	2	3	4	5
1	Participa en la toma de decisiones colegiadas de la institución					
2	Comunica con anticipación la agenda para la toma de decisiones.					
3	Considera importante la opinión de los demás para tomar decisiones					
4	Hace conocer las normas y reglamentos del sector educación vinculada a la gestión escolar.					
5	Hace conocer con oportunidad las leyes, reglamentos y demás normas referidos al régimen laboral del personal					
6	Establece metas y objetivos institucionales de manera colegiada					
7	Convoca a la comunidad educativa para elaborar los documentos de gestión escolar y la convivencia.					
1.2 Distributiva		1	2	3	4	5
8	Conforma equipos de trabajo en función de metas y objetivos					
9	Asume compromisos en función de la misión y visión institucional					
10	Coordina acciones educativas con los equipos y comisiones de trabajo multidisciplinario					
11	Organiza comunidades de aprendizaje profesional para desarrollar la misión educativo					
12	Compromete al personal en equipos de trabajo según sus capacidades y habilidades profesionales					
13	Delega funciones al personal para una mejor gestión escolar.					
1.3 Interpersonal		1	2	3	4	5
14	Trata al personal con dignidad y respeto.					
15	Promueve practicas saludables y buen trato a los demás					
16	Fomenta la comunicación interna informada a los colaboradores para la convivencia escolar					

17	Practica la convivencia y clima armonioso para reducir los conflictos internos					
18	Previene los comentarios subjetivos e inadecuados sobre el personal					
19	Comunica la información respetando los niveles y jerarquías educativas al interior de la institución					
1.4 Informativo		1	2	3	4	5
20	Informa a la comunidad educativa los acuerdos y compromisos					
21	Comunica de manera oportuna las decisiones adoptadas al personal para conocimiento.					
22	Utiliza medios de comunicación interna con oportunidad para hacer llegar la información sobre la gestión escolar.					
23	Publica los comunicados internos en lugares visibles, accesibles y de alcance al todo el personal.					
24	Socializa los acuerdos y decisiones adoptados para asumir compromisos informados					
25	Promueve que las comunicaciones internas llegue al personal de manera oportuna, clara, comprensible y factible					

Para el aplicativo encuesta virtual: google

Anexo 15. Instrumento de la variable 3

CUESTIONARIO 03: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Objetivo.- Determinar la influencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020

Marque el nivel directivo al que pertenece:

Secundaria.

Primaria.

Inicial.

Marcar con una (X), la alternativa que considere conveniente. Tenga en cuenta las siguientes valoraciones:

!!!Gracias por su colaboración!!!

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Eficiencia Administrativa.- En el presente cuestionario usted encontrará preguntas relacionadas a la eficiencia administrativa respecto a la potestad sancionadora y justicia organizacional de directores de la UGEL 05 SJL.2020

FASE MECÁNICA:		1	2	3	4	5
1.1 En la planificación.						
1	Demuestra eficiencia durante el proceso de planificación					
2	Fomenta la planificación colegiada de los documentos de gestión escolar					
3	Promueve el diagnóstico FODA para conocer los puntos críticos de la institución					
4	Establece la visión institucional de manera colegiada					
5	Establece la visión institucional de manera colegiada					
6	Planifica los documentos de gestión escolar según los objetivos educacionales					
7	Planifica los documentos de gestión escolar según las metas institucionales establecidas					
1.2 En la organización		1	2	3	4	5
8	Demuestra eficiencia durante el proceso de organización					
9	Organiza los compromisos de gestión escolar en función de resultados de aprendizaje					
10	Conoce las funciones del director asignadas en la Ley N° 28044					
11	Estructura el organigrama institucional en el enfoque de gestión con liderazgo pedagógico					
12	Conforma las comisiones de convivencia escolar para garantizar el clima organizacional					
13	Conforma el colegiado permanente del reglamento interno y el CONEI para tutelar los derechos del personal					
FASE DINÁMICA:		1	2	3	4	5
1.3 En la dirección						
14	Demuestra eficiencia durante el proceso de dirección					

15	Gestiona las normas de convivencia de manera democrática y participativa.					
16	Influye en la toma de decisiones institucionales					
17	Ejercita el liderazgo pedagógico en cumplimiento de la misión					
18	Desarrolla actividades de motivación permanente del personal para reducir estrés laboral					
19	Ejecuta el plan de capacitación interna del personal según las necesidades del diagnóstico					
1.4	En el control	1	2	3	4	5
20	Demuestra eficiencia durante el proceso de control					
21	Verifica el nivel de ejecución de las actividades programadas					
22	Implementa acciones de control previo					
23	Establece el cronograma informado del control previo a las actividades programadas					
24	Implementa acciones de control concurrente					
25	Establece el cronograma informado del control concurrente a las actividades programadas					

Para el aplicativo encuesta virtual: google

Anexo 16. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: POTESTAD SANCIONADORA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ₁		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Muestra Interés por comprender el Reglamento Interno Institucional	X		X		X		
2	Cumple las disposiciones del reglamento interno de la Institución	X		X		X		
3	Aplica las sanciones contempladas en el Reglamento Interno	X		X		X		
	Informa los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
5	Aplica los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
6	Hace conocer los recursos administrativos de la Ley 27444	X		X		X		
7	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de reconsideración.	X		X		X		
8	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de apelación	X		X		X		
9	Hace conocer el contenido de la Ley General de Educación 28044	X		X		X		
10	Difunde los principios de la Ley Código de Ética en la Función Pública 27815	X		X		X		

11	Cumple con la Ley de la Reforma Magisterial 29944 y su Reglamento	X		X		X		
12	Aplica correctamente la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento respecto a la sanción al personal que incurren en faltas leves	X		X		X		
13	Hace conocer los procedimientos establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento	X		X		X		
14	Aplica la sanción administrativa disciplinaria proporcional a la falta leve o considerada leve.	X		X		X		
15	Hace conocer la Ley del Servicio Civil - 30057 SERVIR, respecto a sanciones al personal administrativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comprende la dimensión de las sanciones disciplinarias previstas en la Ley 29444	X		X		X		
17	Conoce las sanciones disciplinarias que son competencia del Director escolar	X		X		X		
18	Ejecuta las medidas de separación preventiva cuando existe denuncia judicial o administrativa contra del personal	X		X		X		
19	Conoce los procedimientos administrativos respecto al personal pasible de sanción	X		X		X		
20	Tiene pericia para calificar las faltas por su naturaleza de acción u omisión	X		X		X		
21	Diferencia las causales de una falta grave y leve que pueda cometer el personal	X		X		X		

22	Sanciona las faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves conforme el Reglamento de la Ley 29944	X		X		X	
23	Conoce los procedimientos de investigación y sanción a cargo del director escolar	X		X		X	
24	Otorga el derecho de presentar descargos del investigado o denunciado en el marco de la Ley	X		X		X	
25	Tramita el recurso interpuesto en los plazos previstos en la Ley, dentro de la pluralidad de instancias.	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: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

Lima, 30 de mayo del 2020


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: POTESTAD SANCIONADORA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Muestra Interés por comprender el Reglamento Interno institucional	X		X		X		
2	Cumple las disposiciones del reglamento interno de la Institución	X		X		X		
3	Aplica las sanciones contempladas en el Reglamento Interno	X		X		X		
	Informa los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
5	Aplica los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
6	Hace conocer los recursos administrativos de la Ley 27444	X		X		X		
7	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de reconsideración.	X		X		X		
8	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de apelación	X		X		X		
9	Hace conocer el contenido de la Ley General de Educación 28044	X		X		X		
10	Difunde los principios de la Ley Código de Ética en la Función Pública 27815	X		X		X		

11	Cumple con la Ley de la Reforma Magisterial 29944 y su Reglamento	X		X		X		
12	Aplica correctamente la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento respecto a la sanción al personal que incurren en faltas leves	X		X		X		
13	Hace conocer los procedimientos establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento	X		X		X		
14	Aplica la sanción administrativa disciplinaria proporcional a la falta leve o considerada leve.	X		X		X		
15	Hace conocer la Ley del Servicio Civil - 30057 SERVIR, respecto a sanciones al personal administrativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comprende la dimensión de las sanciones disciplinarias previstas en la Ley 29444	X		X		X		
17	Conoce las sanciones disciplinarias que son competencia del Director escolar	X		X		X		
18	Ejecuta las medidas de separación preventiva cuando existe denuncia judicial o administrativa contra del personal	X		X		X		
19	Conoce los procedimientos administrativos respecto al personal pasible de sanción	X		X		X		
20	Tiene pericia para calificar las faltas por su naturaleza de acción u omisión	X		X		X		
21	Diferencia las causales de una falta grave y leve que pueda cometer el personal	X		X		X		

22	Sanciona las faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves conforme el Reglamento de la Ley 29944	X		X		X	
23	Conoce los procedimientos de investigación y sanción a cargo del director escolar	X		X		X	
24	Otorga el derecho de presentar descargos del investigado o denunciado en el marco de la Ley	X		X		X	
25	Tramita el recurso interpuesto en los plazos previstos en la Ley, dentro de la pluralidad de instancias.	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. LÓPEZ QUISPE EDUARDO **DNI:** 10285584

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

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

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

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

Lima, 18 de junio del 2020


.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: POTESTAD SANCIONADORA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA								
1	Muestra Interés por comprender el Reglamento Interno Institucional	X		X		X		
2	Cumple las disposiciones del reglamento interno de la Institución	X		X		X		
3	Aplica las sanciones contempladas en el Reglamento Interno	X		X		X		
	Informa los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
5	Aplica los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
6	Hace conocer los recursos administrativos de la Ley 27444	X		X		X		
7	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de reconsideración.	X		X		X		
8	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de apelación	X		X		X		
9	Hace conocer el contenido de la Ley General de Educación 28044	X		X		X		
10	Difunde los principios de la Ley Código de Ética en la Función Pública 27815	X		X		X		

11	Cumple con la Ley de la Reforma Magisterial 29944 y su Reglamento	X		X		X		
12	Aplica correctamente la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento respecto a la sanción al personal que incurren en faltas leves	X		X		X		
13	Hace conocer los procedimientos establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento	X		X		X		
14	Aplica la sanción administrativa disciplinaria proporcional a la falta leve o considerada leve.	X		X		X		
15	Hace conocer la Ley del Servicio Civil - 30057 SERVIR, respecto a sanciones al personal administrativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comprende la dimensión de las sanciones disciplinarias previstas en la Ley 29444	X		X		X		
17	Conoce las sanciones disciplinarias que son competencia del Director escolar	X		X		X		
18	Ejecuta las medidas de separación preventiva cuando existe denuncia judicial o administrativa contra del personal	X		X		X		
19	Conoce los procedimientos administrativos respecto al personal pasible de sanción	X		X		X		
20	Tiene pericia para calificar las faltas por su naturaleza de acción u omisión	X		X		X		
21	Diferencia las causales de una falta grave y leve que pueda cometer el personal	X		X		X		

22	Sanciona las faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves conforme el Reglamento de la Ley 29944	X		X		X	
23	Conoce los procedimientos de investigación y sanción a cargo del director escolar	X		X		X	
24	Otorga el derecho de presentar descargos del investigado o denunciado en el marco de la Ley	X		X		X	
25	Tramita el recurso interpuesto en los plazos previstos en la Ley, dentro de la pluralidad de instancias.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento que mide POTESTAD SANCIONADORA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carbajal Bautista Inocenta Maribel **DNI:** 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctora Metodología de la Investigación, Administración

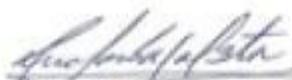
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 15 de mayo del 2020.


Carbajal Bautista, Inocenta Maribel
DNI: 09719678

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: POTESTAD SANCIONADORA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA								
1	Muestra Interés por comprender el Reglamento Interno Institucional	X		X		X		
2	Cumple las disposiciones del reglamento interno de la Institución	X		X		X		
3	Aplica las sanciones contempladas en el Reglamento Interno	X		X		X		
	Informa los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
5	Aplica los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
6	Hace conocer los recursos administrativos de la Ley 27444	X		X		X		
7	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de reconsideración.	X		X		X		
8	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de apelación	X		X		X		
9	Hace conocer el contenido de la Ley General de Educación 28044	X		X		X		
10	Difunde los principios de la Ley Código de Ética en la Función Pública 27815	X		X		X		

11	Cumple con la Ley de la Reforma Magisterial 29944 y su Reglamento	X		X		X		
12	Aplica correctamente la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento respecto a la sanción al personal que incurren en faltas leves	X		X		X		
13	Hace conocer los procedimientos establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento	X		X		X		
14	Aplica la sanción administrativa disciplinaria proporcional a la falta leve o considerada leve.	X		X		X		
15	Hace conocer la Ley del Servicio Civil - 30057 SERVIR, respecto a sanciones al personal administrativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comprende la dimensión de las sanciones disciplinarias previstas en la Ley 29444	X		X		X		
17	Conoce las sanciones disciplinarias que son competencia del Director escolar	X		X		X		
18	Ejecuta las medidas de separación preventiva cuando existe denuncia judicial o administrativa contra del personal	X		X		X		
19	Conoce los procedimientos administrativos respecto al personal pasible de sanción	X		X		X		
20	Tiene pericia para calificar las faltas por su naturaleza de acción u omisión	X		X		X		
21	Diferencia las causales de una falta grave y leve que pueda cometer el personal	X		X		X		

22	Sanciona las faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves conforme el Reglamento de la Ley 29944	X		X		X	
23	Conoce los procedimientos de investigación y sanción a cargo del director escolar	X		X		X	
24	Otorga el derecho de presentar descargos del investigado o denunciado en el marco de la Ley	X		X		X	
25	Tramita el recurso interpuesto en los plazos previstos en la Ley, dentro de la pluralidad de instancias.	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: Dra. Marita De Los Ríos Guevara **DNI:** 18196894

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad y Magister en Gestión Pública

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

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

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

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

Lima, 19 de junio del 2020.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: POTESTAD SANCIONADORA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA								
1	Muestra Interés por comprender el Reglamento Interno Institucional	X		X		X		
2	Cumple las disposiciones del reglamento interno de la Institución	X		X		X		
3	Aplica las sanciones contempladas en el Reglamento Interno	X		X		X		
	Informa los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
5	Aplica los principios de procedimiento administrativo de la Ley 27444	X		X		X		
6	Hace conocer los recursos administrativos de la Ley 27444	X		X		X		
7	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de reconsideración.	X		X		X		
8	Conoce los requisitos y trámite del recurso administrativo de apelación	X		X		X		
9	Hace conocer el contenido de la Ley General de Educación 28044	X		X		X		
10	Difunde los principios de la Ley Código de Ética en la Función Pública 27815	X		X		X		

11	Cumple con la Ley de la Reforma Magisterial 29944 y su Reglamento	X		X		X		
12	Aplica correctamente la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento respecto a la sanción al personal que incurren en faltas leves	X		X		X		
13	Hace conocer los procedimientos establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento	X		X		X		
14	Aplica la sanción administrativa disciplinaria proporcional a la falta leve o considerada leve.	X		X		X		
15	Hace conocer la Ley del Servicio Civil - 30057 SERVIR, respecto a sanciones al personal administrativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Comprende la dimensión de las sanciones disciplinarias previstas en la Ley 29444	X		X		X		
17	Conoce las sanciones disciplinarias que son competencia del Director escolar	X		X		X		
18	Ejecuta las medidas de separación preventiva cuando existe denuncia judicial o administrativa contra del personal	X		X		X		
19	Conoce los procedimientos administrativos respecto al personal pasible de sanción	X		X		X		
20	Tiene pericia para calificar las faltas por su naturaleza de acción u omisión	X		X		X		
21	Diferencia las causales de una falta grave y leve que pueda cometer el personal	X		X		X		

22	Sanciona las faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves conforme el Reglamento de la Ley 29944	X		X		X	
23	Conoce los procedimientos de investigación y sanción a cargo del director escolar	X		X		X	
24	Otorga el derecho de presentar descargos del investigado o denunciado en el marco de la Ley	X		X		X	
25	Tramita el recurso interpuesto en los plazos previstos en la Ley, dentro de la pluralidad de instancias.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la variable Potestad Sancionadora, por lo tanto, el cuestionario puede ser aplicado en su integridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Grado y Especialidad del validador:

Metodología de la investigación, Estadística

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

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

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

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

Lima, 15 de mayo del 2020


 F. Romeo Paca P.
 DNI 01212856

Anexo17. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCIDEMENTAL								
1	Participa en la toma de decisiones colegiadas de la institución	X		X		X		
2	Comunica con anticipación la agenda para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considera importante la opinión de los demás para tomar decisiones	X		X		X		
4	Hace conocer las normas y reglamentos del sector educación vinculada a la gestión escolar.	X		X		X		
5	Hace conocer con oportunidad las leyes, reglamentos y demás normas referidos al régimen laboral del personal	X		X		X		
6	Establece metas y objetivos institucionales de manera colegiada	X		X		X		
7	Evidencia en actas y otros documentos la comunicación la difusión de las normas educativas para la gestión y la convivencia.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: DISTRIBUTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conforma equipos de trabajo en función de metas y objetivos	X		X		X		
9	Asume compromisos vinculantes en función de la misión y visión institucional	X		X		X		
10	Desarrolla una cultura de rendición de cuenta oportuna con los equipos y comisiones de trabajo multidisciplinario	X		X		X		
11	Organiza equipos emprendedores para el desarrollo de la misión en el servicio educativo	X		X		X		
12	Compromete al personal según sus capacidades y habilidades técnicas y profesionales	X		X		X		
13	Delega funciones al personal para una mejor gestión escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Trata al personal con dignidad y respeto.	X		X		X		
15	Promueve practicas saludables y buen trato a los demás	X		X		X		
16	Fomenta la comunicación interna informada a los colaboradores para la toma de decisiones	X		X		X		
17	Practica la convivencia y clima armonioso para reducir los conflictos internos	X		X		X		
18	Previene los comentarios subjetivos e inadecuados sobre el personal	X		X		X		
19	Comunica respetando los niveles y jerarquías educativas al interior de la institución	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Informa con sustento en las normas y directivas educativas	X		X		X		
21	Comunica según las funciones y necesidades específicas del personal	X		X		X		
22	Utiliza diferentes medios de comunicación: memorándum, cuaderno de comunicaciones, panel informativo, avisos, etc.	X		X		X		
23	Publica los comunicados internos en lugares visibles, accesibles y de alcance al todo el personal.	X		X		X		
24	Socializa los acuerdos y decisiones adoptados para asumir compromisos informados	X		X		X		
25	Promueve que las comunicaciones internas llegue al personal de manera oportuna, clara, comprensible y factible	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: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 30 de mayo del 2020

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCIDEMENTAL								
1	Participa en la toma de decisiones colegiadas de la institución	X		X		X		
2	Comunica con anticipación la agenda para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considera importante la opinión de los demás para tomar decisiones	X		X		X		
4	Hace conocer las normas y reglamentos del sector educación vinculada a la gestión escolar.	X		X		X		
5	Hace conocer con oportunidad las leyes, reglamentos y demás normas referidos al régimen laboral del personal	X		X		X		
6	Establece metas y objetivos institucionales de manera colegiada	X		X		X		
7	Evidencia en actas y otros documentos la comunicación la difusión de las normas educativas para la gestión y la convivencia.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: DISTRIBUTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	Conforma equipos de trabajo en función de metas y objetivos	X		X		X		
9	Asume compromisos vinculantes en función de la misión y visión institucional	X		X		X		
10	Desarrolla una cultura de rendición de cuenta oportuna con los equipos y comisiones de trabajo multidisciplinario	X		X		X		
11	Organiza equipos emprendedores para el desarrollo de la misión en el servicio educativo	X		X		X		
12	Compromete al personal según sus capacidades y habilidades técnicas y profesionales	X		X		X		
13	Delega funciones al personal para una mejor gestión escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Trata al personal con dignidad y respeto.	X		X		X		
15	Promueve practicas saludables y buen trato a los demás	X		X		X		
16	Fomenta la comunicación interna informada a los colaboradores para la toma de decisiones	X		X		X		
17	Practica la convivencia y clima armonioso para reducir los conflictos internos	X		X		X		
18	Previene los comentarios subjetivos e inadecuados sobre el personal	X		X		X		
19	Comunica respetando los niveles y jerarquías educativas al interior de la institución	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Informa con sustento en las normas y directivas educativas	X		X		X		
21	Comunica según las funciones y necesidades específicas del personal	X		X		X		
22	Utiliza diferentes medios de comunicación: memorándum, cuaderno de comunicaciones, panel informativo, avisos, etc.	X		X		X		
23	Publica los comunicados internos en lugares visibles, accesibles y de alcance al todo el personal.	X		X		X		
24	Socializa los acuerdos y decisiones adoptados para asumir compromisos informados	X		X		X		
25	Promueve que las comunicaciones internas llegue al personal de manera oportuna, clara, comprensible y factible	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. LÓPEZ QUISPE EDUARDO **DNI:** 10285584

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

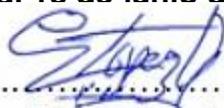
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima. 18 de junio del 2020.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PROCIDEMENTAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Participa en la toma de decisiones colegiadas de la institución	X		X		X		
2	Comunica con anticipación la agenda para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considera importante la opinión de los demás para tomar decisiones	X		X		X		
4	Hace conocer las normas y reglamentos del sector educación vinculada a la gestión escolar.	X		X		X		
5	Hace conocer con oportunidad las leyes, reglamentos y demás normas referidos al régimen laboral del personal	X		X		X		
6	Establece metas y objetivos institucionales de manera colegiada	X		X		X		
7	Evidencia en actas y otros documentos la comunicación la difusión de las normas educativas para la gestión y la convivencia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISTRIBUTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conforma equipos de trabajo en función de metas y objetivos	X		X		X		
9	Asume compromisos vinculantes en función de la misión y visión institucional	X		X		X		

10	Desarrolla una cultura de rendición de cuenta oportuna con los equipos y comisiones de trabajo multidisciplinario	X		X		X		
11	Organiza equipos emprendedores para el desarrollo de la misión en el servicio educativo	X		X		X		
12	Compromete al personal según sus capacidades y habilidades técnicas y profesionales	X		X		X		
13	Delega funciones al personal para una mejor gestión escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Trata al personal con dignidad y respeto.	X		X		X		
15	Promueve practicas saludables y buen trato a los demás	X		X		X		
16	Fomenta la comunicación interna informada a los colaboradores para la toma de decisiones	X		X		X		
17	Practica la convivencia y clima armonioso para reducir los conflictos internos	X		X		X		
18	Previene los comentarios subjetivos e inadecuados sobre el personal	X		X		X		
19	Comunica respetando los niveles y jerarquías educativas al interior de la institución	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Informa con sustento en las normas y directivas educativas	X		X		X		
21	Comunica según las funciones y necesidades específicas del personal	X		X		X		
22	Utiliza diferentes medios de comunicación: memorándum, cuaderno de comunicaciones, panel informativo, avisos, etc.	X		X		X		

23	Publica los comunicados internos en lugares visibles, accesibles y de alcance al todo el personal.	X		X		X	
24	Socializa los acuerdos y decisiones adoptados para asumir compromisos informados	X		X		X	
25	Promueve que las comunicaciones internas llegue al personal de manera oportuna, clara, comprensible y factible	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento que mide JUSTICIA ORGANIZACIONAL

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carbajal Bautista Inocenta Maribel **DNI:** 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctora Metodología de la Investigación, Administración

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

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

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

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

Lima, 15 de mayo del 2020.



Carbajal Bautista, Inocenta Maribel
DNI: 09719678

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PROCIDEMENTAL								
1	Participa en la toma de decisiones colegiadas de la institución	X		X		X		
2	Comunica con anticipación la agenda para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considera importante la opinión de los demás para tomar decisiones	X		X		X		
4	Hace conocer las normas y reglamentos del sector educación vinculada a la gestión escolar.	X		X		X		
5	Hace conocer con oportunidad las leyes, reglamentos y demás normas referidos al régimen laboral del personal	X		X		X		
6	Establece metas y objetivos institucionales de manera colegiada	X		X		X		
7	Evidencia en actas y otros documentos la comunicación la difusión de las normas educativas para la gestión y la convivencia.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: DISTRIBUTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conforma equipos de trabajo en función de metas y objetivos	X		X		X		
9	Asume compromisos vinculantes en función de la misión y visión institucional	X		X		X		
10	Desarrolla una cultura de rendición de cuenta oportuna con los equipos y comisiones de trabajo multidisciplinario	X		X		X		
11	Organiza equipos emprendedores para el desarrollo de la misión en el servicio educativo	X		X		X		
12	Compromete al personal según sus capacidades y habilidades técnicas y profesionales	X		X		X		
13	Delega funciones al personal para una mejor gestión escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Trata al personal con dignidad y respeto.	X		X		X		
15	Promueve practicas saludables y buen trato a los demás	X		X		X		
16	Fomenta la comunicación interna informada a los colaboradores para la toma de decisiones	X		X		X		
17	Practica la convivencia y clima armonioso para reducir los conflictos internos	X		X		X		
18	Previene los comentarios subjetivos e inadecuados sobre el personal	X		X		X		
19	Comunica respetando los niveles y jerarquías educativas al interior de la institución	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: INFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Informa con sustento en las normas y directivas educativas	X		X		X		
21	Comunica según las funciones y necesidades específicas del personal	X		X		X		
22	Utiliza diferentes medios de comunicación: memorándum, cuaderno de comunicaciones, panel informativo, avisos, etc.	X		X		X		
23	Publica los comunicados internos en lugares visibles, accesibles y de alcance al todo el personal.	X		X		X		
24	Socializa los acuerdos y decisiones adoptados para asumir compromisos informados	X		X		X		
25	Promueve que las comunicaciones internas llegue al personal de manera oportuna, clara, comprensible y factible	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: Dra. Marita De Los Ríos Guevara **DNI:** 18196894

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad y Magister en Gestión Pública

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

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

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

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

Lima, 19 de junio del 2020.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCIDEMENTAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Participa en la toma de decisiones colegiadas de la institución	X		X		X		
2	Comunica con anticipación la agenda para la toma de decisiones.	X		X		X		
3	Considera importante la opinión de los demás para tomar decisiones	X		X		X		
4	Hace conocer las normas y reglamentos del sector educación vinculada a la gestión escolar.	X		X		X		
5	Hace conocer con oportunidad las leyes, reglamentos y demás normas referidos al régimen laboral del personal	X		X		X		
6	Establece metas y objetivos institucionales de manera colegiada	X		X		X		
7	Evidencia en actas y otros documentos la comunicación la difusión de las normas educativas para la gestión y la convivencia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DISTRIBUTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conforma equipos de trabajo en función de metas y objetivos	X		X		X		
9	Asume compromisos vinculantes en función de la misión y visión institucional	X		X		X		
10	Desarrolla una cultura de rendición de cuenta oportuna con los equipos y comisiones de trabajo multidisciplinario	X		X		X		

11	Organiza equipos emprendedores para el desarrollo de la misión en el servicio educativo	X		X		X		
12	Compromete al personal según sus capacidades y habilidades técnicas y profesionales	X		X		X		
13	Delega funciones al personal para una mejor gestión escolar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Trata al personal con dignidad y respeto.	X		X		X		
15	Promueve practicas saludables y buen trato a los demás	X		X		X		
16	Fomenta la comunicación interna informada a los colaboradores para la toma de decisiones	X		X		X		
17	Practica la convivencia y clima armonioso para reducir los conflictos internos	X		X		X		
18	Previene los comentarios subjetivos e inadecuados sobre el personal	X		X		X		
19	Comunica respetando los niveles y jerarquías educativas al interior de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Informa con sustento en las normas y directivas educativas	X		X		X		
21	Comunica según las funciones y necesidades específicas del personal	X		X		X		
22	Utiliza diferentes medios de comunicación: memorándum, cuaderno de comunicaciones, panel informativo, avisos, etc.	X		X		X		
23	Publica los comunicados internos en lugares visibles, accesibles y de alcance al todo el personal.	X		X		X		
24	Socializa los acuerdos y decisiones adoptados para asumir compromisos informados	X		X		X		

25	Promueve que las comunicaciones internas llegue al personal de manera oportuna, clara, comprensible y factible	X		X		X	
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la variable Justicia Organizacional, por lo tanto, el cuestionario puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo **DNI:** 01212856

Grado y Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística

Lima, 15 de mayo del 2020.

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



F. Romeo Paca P.
DNI 01212856

Anexo 18. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 3: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EN LA PLANIFICACIÓN								
1	Demuestra eficiencia durante el proceso de planificación	X		X		X		
2	Fomenta la planificación colegiada de los documentos de gestión escolar	X		X		X		
3	Promueve el diagnóstico FODA para conocer los puntos críticos de la institución	X		X		X		
4	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
5	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
6	Planifica los documentos de gestión escolar según los objetivos educacionales	X		X		X		
7	Planifica los documentos de gestión escolar según las metas institucionales establecidas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EN LA ORGANIZACIÓN								
8	Demuestra eficiencia durante el proceso de organización	X		X		X		

9	Organiza los compromisos de gestión escolar en función de resultados de aprendizaje	X		X		X		
10	Conoce las funciones del director asignadas en la Ley N° 28044	X		X		X		
11	Estructura el organigrama institucional en el enfoque de gestión con liderazgo pedagógico	X		X		X		
12	Conforma las comisiones de convivencia escolar para garantizar el clima organizacional	X		X		X		
13	Conforma el colegiado permanente del reglamento interno y el CONEI para tutelar los derechos del personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EN LA DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Demuestra eficiencia durante el proceso de dirección	X		X		X		
15	Gestiona las normas de convivencia de manera democrática y participativa.	X		X		X		
16	Influye en la toma de decisiones institucionales	X		X		X		
17	Ejercita el liderazgo pedagógico en cumplimiento de la misión	X		X		X		
18	Desarrolla actividades de motivación permanente del personal para reducir estrés laboral	X		X		X		
19	Ejecuta el plan de capacitación interna del personal según las necesidades del diagnóstico	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EN EL CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	

20	Demuestra eficiencia durante el proceso de control	X		X		X	
21	Verifica el nivel de ejecución de las actividades programadas	X		X		X	
22	Implementa acciones de control previo	X		X		X	
23	Establece el cronograma informado del control previo a las actividades programadas	X		X		X	
24	Implementa acciones de control concurrente	X		X		X	
25	Establece el cronograma informado del control concurrente a las actividades programadas	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: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:** 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

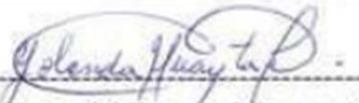
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 30 de mayo del 2020.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 3: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: EN LA PLANIFICACIÓN								
1	Demuestra eficiencia durante el proceso de planificación	X		X		X		
2	Fomenta la planificación colegiada de los documentos de gestión escolar	X		X		X		
3	Promueve el diagnóstico FODA para conocer los puntos críticos de la institución	X		X		X		
4	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
5	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
6	Planifica los documentos de gestión escolar según los objetivos educativos	X		X		X		
7	Planifica los documentos de gestión escolar según las metas institucionales establecidas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EN LA ORGANIZACIÓN								
8	Demuestra eficiencia durante el proceso de organización	X		X		X		

9	Organiza los compromisos de gestión escolar en función de resultados de aprendizaje	X		X		X	
10	Conoce las funciones del director asignadas en la Ley N° 28044	X		X		X	
11	Estructura el organigrama institucional en el enfoque de gestión con liderazgo pedagógico	X		X		X	
12	Conforma las comisiones de convivencia escolar para garantizar el clima organizacional	X		X		X	
13	Conforma el colegiado permanente del reglamento interno y el CONEI para tutelar los derechos del personal	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: EN LA DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
14	Demuestra eficiencia durante el proceso de dirección	X		X		X	
15	Gestiona las normas de convivencia de manera democrática y participativa.	X		X		X	
16	Influye en la toma de decisiones institucionales	X		X		X	
17	Ejercita el liderazgo pedagógico en cumplimiento de la misión	X		X		X	
18	Desarrolla actividades de motivación permanente del personal para reducir estrés laboral	X		X		X	
19	Ejecuta el plan de capacitación interna del personal según las necesidades del diagnóstico	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: EN EL CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No

20	Demuestra eficiencia durante el proceso de control	X		X		X	
21	Verifica el nivel de ejecución de las actividades programadas	X		X		X	
22	Implementa acciones de control previo	X		X		X	
23	Establece el cronograma informado del control previo a las actividades programadas	X		X		X	
24	Implementa acciones de control concurrente	X		X		X	
25	Establece el cronograma informado del control concurrente a las actividades programadas	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. LÓPEZ QUISPE EDUARDO **DNI:** 10285584

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

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

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

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

Lima, 18 de junio del 2020.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 3: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EN LA PLANIFICACIÓN								
1	Demuestra eficiencia durante el proceso de planificación	X		X		X		
2	Fomenta la planificación colegiada de los documentos de gestión escolar	X		X		X		
3	Promueve el diagnóstico FODA para conocer los puntos críticos de la institución	X		X		X		
4	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
5	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
6	Planifica los documentos de gestión escolar según los objetivos educacionales	X		X		X		
7	Planifica los documentos de gestión escolar según las metas institucionales establecidas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EN LA ORGANIZACIÓN								
8	Demuestra eficiencia durante el proceso de organización	X		X		X		

9	Organiza los compromisos de gestión escolar en función de resultados de aprendizaje	X		X		X		
10	Conoce las funciones del director asignadas en la Ley N° 28044	X		X		X		
11	Estructura el organigrama institucional en el enfoque de gestión con liderazgo pedagógico	X		X		X		
12	Conforma las comisiones de convivencia escolar para garantizar el clima organizacional	X		X		X		
13	Conforma el colegiado permanente del reglamento interno y el CONEI para tutelar los derechos del personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EN LA DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Demuestra eficiencia durante el proceso de dirección	X		X		X		
15	Gestiona las normas de convivencia de manera democrática y participativa.	X		X		X		
16	Influye en la toma de decisiones institucionales	X		X		X		
17	Ejercita el liderazgo pedagógico en cumplimiento de la misión	X		X		X		
18	Desarrolla actividades de motivación permanente del personal para reducir estrés laboral	X		X		X		
19	Ejecuta el plan de capacitación interna del personal según las necesidades del diagnóstico	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EN EL CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	

20	Demuestra eficiencia durante el proceso de control	X		X		X	
21	Verifica el nivel de ejecución de las actividades programadas	X		X		X	
22	Implementa acciones de control previo	X		X		X	
23	Establece el cronograma informado del control previo a las actividades programadas	X		X		X	
24	Implementa acciones de control concurrente	X		X		X	
25	Establece el cronograma informado del control concurrente a las actividades programadas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento que mide EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carbajal Bautista Inocenta Maribel **DNI:** 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctora Metodología de la Investigación, Administración

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

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

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

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

Lima, 15 de mayo del 2020.


Carbajal Bautista, Inocenta Maribel
DNI: 09719678

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 3: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EN LA PLANIFICACIÓN								
1	Demuestra eficiencia durante el proceso de planificación	X		X		X		
2	Fomenta la planificación colegiada de los documentos de gestión escolar	X		X		X		
3	Promueve el diagnóstico FODA para conocer los puntos críticos de la institución	X		X		X		
4	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
5	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
6	Planifica los documentos de gestión escolar según los objetivos educacionales	X		X		X		
7	Planifica los documentos de gestión escolar según las metas institucionales establecidas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EN LA ORGANIZACIÓN								
8	Demuestra eficiencia durante el proceso de organización	X		X		X		

9	Organiza los compromisos de gestión escolar en función de resultados de aprendizaje	X		X		X	
10	Conoce las funciones del director asignadas en la Ley N° 28044	X		X		X	
11	Estructura el organigrama institucional en el enfoque de gestión con liderazgo pedagógico	X		X		X	
12	Conforma las comisiones de convivencia escolar para garantizar el clima organizacional	X		X		X	
13	Conforma el colegiado permanente del reglamento interno y el CONEI para tutelar los derechos del personal	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: EN LA DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
14	Demuestra eficiencia durante el proceso de dirección	X		X		X	
15	Gestiona las normas de convivencia de manera democrática y participativa.	X		X		X	
16	Influye en la toma de decisiones institucionales	X		X		X	
17	Ejercita el liderazgo pedagógico en cumplimiento de la misión	X		X		X	
18	Desarrolla actividades de motivación permanente del personal para reducir estrés laboral	X		X		X	
19	Ejecuta el plan de capacitación interna del personal según las necesidades del diagnóstico	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: EN EL CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No

20	Demuestra eficiencia durante el proceso de control	X		X		X	
21	Verifica el nivel de ejecución de las actividades programadas	X		X		X	
22	Implementa acciones de control previo	X		X		X	
23	Establece el cronograma informado del control previo a las actividades programadas	X		X		X	
24	Implementa acciones de control concurrente	X		X		X	
25	Establece el cronograma informado del control concurrente a las actividades programadas	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: Dra. Marita De Los Ríos Guevara **DNI:** 18196894

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad y Magister en Gestión Pública

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

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

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

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

Lima, 19 de junio del 2020.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 3: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EN LA PLANIFICACIÓN								
1	Demuestra eficiencia durante el proceso de planificación	X		X		X		
2	Fomenta la planificación colegiada de los documentos de gestión escolar	X		X		X		
3	Promueve el diagnóstico FODA para conocer los puntos críticos de la institución	X		X		X		
4	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
5	Establece la visión institucional de manera colegiada	X		X		X		
6	Planifica los documentos de gestión escolar según los objetivos educacionales	X		X		X		
7	Planifica los documentos de gestión escolar según las metas institucionales establecidas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EN LA ORGANIZACIÓN								
8	Demuestra eficiencia durante el proceso de organización	X		X		X		
9	Organiza los compromisos de gestión escolar en función de resultados de aprendizaje	X		X		X		
10	Conoce las funciones del director asignadas en la Ley N° 28044	X		X		X		
11	Estructura el organigrama institucional en el enfoque de gestión con liderazgo pedagógico	X		X		X		

12	Conforma las comisiones de convivencia escolar para garantizar el clima organizacional	X		X		X		
13	Conforma el colegiado permanente del reglamento interno y el CONEI para tutelar los derechos del personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EN LA DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Demuestra eficiencia durante el proceso de dirección	X		X		X		
15	Gestiona las normas de convivencia de manera democrática y participativa.	X		X		X		
16	Influye en la toma de decisiones institucionales	X		X		X		
17	Ejercita el liderazgo pedagógico en cumplimiento de la misión	X		X		X		
18	Desarrolla actividades de motivación permanente del personal para reducir estrés laboral	X		X		X		
19	Ejecuta el plan de capacitación interna del personal según las necesidades del diagnóstico	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: EN EL CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Demuestra eficiencia durante el proceso de control	X		X		X		
21	Verifica el nivel de ejecución de las actividades programadas	X		X		X		
22	Implementa acciones de control previo	X		X		X		
23	Establece el cronograma informado del control previo a las actividades programadas	X		X		X		
24	Implementa acciones de control concurrente	X		X		X		
25	Establece el cronograma informado del control concurrente a las actividades programadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia para la variable Eficiencia Administrativa, por lo tanto, el cuestionario puede ser aplicado en su integridad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo **DNI:** 01212856

Grado y Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística

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

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

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

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

Lima, 15 de mayo del 2020.



F. Romeo Paca P.
DNI 01212856

Anexo 19. Matriz de consistencia

Título: Potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L – 2020

Autor: Mg. Augusto Riveros Torres

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: Potestad sancionadora (Guía práctica sobre el régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador de la Dirección General de Desarrollo y Orden jurídico del Ministerio de Justicia (2015)				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específico	DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cómo incide la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019?	Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.	La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.	Responsabilidad administrativa disciplinaria	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento interno • Principios de procedimiento administrativo • Recursos administrativos • Ley General de Educación 28444 • Ley 27815 Código de Ética • Ley Reforma Magisterial 29944 • Ley de Servir 30057 	1,2,3 4,5 6,7,8 9, 10 11,12,13,14 15	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre.	1) Deficiente (25 - 58) 2) Regular (58 - 92) 3) Eficiente (92 - 125)
¿Cómo incide la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la planeación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019?	Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la planeación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.	La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la planeación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.	Responsabilidad administrativa funcional	<ul style="list-style-type: none"> • Sanciones • Medidas preventivas • Personal pasible de sanción • Calificación y gravedad de la falta • Faltas administrativas • Procedimiento de investigación. • Aplicación de sanciones 	16,17 18 19 20,21 22 23,24 25		
¿Cómo incide la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la planeación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019?	Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la planeación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.	La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la planeación de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.	Variable 2: JUSTICIA ORGANIZACIONAL (Colquitt, 2001)				
¿Cómo incide la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la	Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia	La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la dirección de la	DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Procedimental	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en la toma de decisiones institucionales • Toman en cuenta las opiniones • Desarrolla con pertinencia las normas y reglamentos. • Organiza y elabora de manera corporativa las metas y objetivos de la institución 	1,2 3 4,5 6,7		

<p>dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019?</p> <p>¿Cómo incide la potestad sancionadora y la justicia organizacional en el control de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019?</p>	<p>organizacional en la dirección de eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en el control de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.</p>	<p>eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.</p> <p>La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en el control la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2019.</p>	<p>Distributiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar comisiones en función de las metas planteadas • Coordina las acciones educativas en función de los objetivos institucionales • Delega funciones de manera oportuna y pertinente 	<p>8,9</p> <p>10,11</p> <p>12,13</p>	<p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre.</p>	<p>1) Deficiente (25 - 58) 2) Regular (58 - 92) 3) Eficiente (92 - 125)</p>
<p>Interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura de respeto entre el personal • Sistema de manejo de conflictos • Las reglas y procedimientos aplicados se basan en informaciones correctas 	<p>14,15</p> <p>16,17</p> <p>18,19</p>					
<p>Informacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica de manera oportuna las decisiones adoptadas • Política del sistema de información oportuna • Adapta las comunicaciones a las necesidades específicas del personal 	<p>20,21</p> <p>22,23</p> <p>24,25</p>					
<p>Variable 3: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA (Wehrich, Cannice y Koontz 2013), (Stoner, Freeman y Gilbert 2001)</p>							
<p>DIMENSIONES</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles o rangos</p>			
<p>En la planificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en la planificación • Conocimiento del FODA institucional • Establecimiento de la Misión y Visión • Objetivos y metas 	<p>1,2</p> <p>3</p> <p>4,5</p> <p>6,7</p>	<p>1)Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre.</p>	<p>1) Deficiente (5 - 58) 2) Regular (58 - 92) 3) Eficiente (92 - 125)</p>			
<p>En la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en la organización • Conocimiento de funciones • Clima organizacional 	<p>8,9</p> <p>10,11</p> <p>12,13</p>					
<p>En la dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en la dirección • La influencia del liderazgo • Motivación y capacitación al personal 	<p>14,15</p> <p>16,17</p> <p>18,19</p>					
<p>En el control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en el control • Implementación del control previo • Implementación del control concurrente 	<p>20,21</p> <p>22,23</p> <p>24,25</p>					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Tipo de Investigación: Aplicada	La población está constituida por 158 directores designados y encargados de las I. E. públicas de la UGEL N° 05 S.J.L.	Variable 1: LA POTESTAD SANCIONADORA		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: JUICIO DE EXPERTOS. ALPHA DE CRONBACH (es un coeficiente que sirve para medir la confiabilidad del instrumento).
Descriptiva	La muestra es probabilística con aplicación de fórmula para muestras finitas, y está constituida por 112 directores y directoras designados y encargados de instituciones educativas públicas de la jurisdicción de la UGEL05	Técnica	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: El promedio. (La suma de todos los valores, divididos entre la cantidad)
Diseño de Investigación:		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
		Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	
Causal no experimental de Corte Transversal		Variable 2: LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL		Para contrastación de hipótesis se utilizará: Regresión logística ordinal
		Técnica	Encuesta	
		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	Y el uso del programa estadístico SPSS (versión 25)
		Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	
		Variable 2: LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA		
Técnica	Encuesta			
Instrumento	Cuestionario			
Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)			
Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)			

Anexo 20. Base de Datos

Potestad sancionadora:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
1	Pote st1	Pote st2	Pote st3	Pote st4	Pote st5	Pote st6	Pote st7	Pote st8	Pote st9	Pote st10	Potes t11	Potes t12	Pote st13	Pote st14	Pote st15	Pote st16	Pote st17	Pote st18	Pote st19	Pote st20	Pote st21	Pote st22	Pote st23	Pote st24	Potes t25
2	5	5	5	4	4	3	3	2	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2
3	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	5	2	2	4	3	3	4	5	2
4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4
8	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	5	1	5	1	5	4	1	5	5	4	4	4	4	1	1
11	5	4	4	4	5	3	3	2	5	5	5	3	4	1	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2
12	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	5	5	5	4	5	4	3	1	5	4	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2
14	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5
15	3	4	3	1	1	2	1	1	3	1	4	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1
16	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	2	2	3	2
17	3	4	4	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2
18	5	5	2	4	2	4	2	2	5	4	4	2	5	2	3	4	3	5	4	4	3	2	5	4	2
19	4	5	4	3	3	4	1	1	4	3	4	1	4	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1
20	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4
21	5	5	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3
23	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	2	4	4	3	2	1	5	4	5
24	4	4	4	3	3	3	1	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	2	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5
26	4	5	4	3	3	3	2	2	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4
27	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	4	3	4	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
30	5	5	5	2	2	2	2	2	4	3	5	3	5	1	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3
31	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
32	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
33	5	5	4	5	3	4	3	1	5	3	5	1	5	1	1	1	4	3	3	3	4	2	3	1	1
34	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2
35	5	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
36	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
37	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
39	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4
40	4	5	4	3	1	1	1	1	4	2	5	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
41	5	5	5	3	3	2	1	1	3	2	5	3	5	3	2	4	2	4	4	2	3	2	1	1	2
42	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2
43	5	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4
44	4	4	5	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	2	4	4	3	3	2
45	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
46	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2
47	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
50	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2
51	5	5	5	4	4	3	3	1	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5
52	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	3
53	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	2
54	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
55	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
56	4	5	5	4	5	4	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
57	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5
58	5	5	5	4	4	3	3	2	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2
59	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	5	2	2	4	3	3	4	5	2
60	5	5	5	5	5	4	1	1	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5
62	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
63	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4
64	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	5	1	5	1	5	4	1	5	5	4	4	4	4	1	1
67	5	4	4	4	5	3	3	2	5	5	5	3	4	1	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2
68	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	5	5	5	4	5	4	3	1	5	4	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2
70	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5
71	3	4	3	1	1	2	1	1	3	1	4	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1
72	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	2	2	3	2
73	3	4	4	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2
74	5	5	2	4	2	4	2	2	5	4	4	2	5	2	3	4	3	5	4	4	3	2	5	4	2
75	4	5	4	3	3	4	1	1	4	3	4	1	4	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1
76	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4
77	5	5	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3
79	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	2	4	4	3	2	1	5	4	5
80	4	4	4	3	3	3	1	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	2	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
82	4	5	4	3	3	3	2	2	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4
83	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	5	5	4	3	4	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
86	5	5	5	2	2	2	2	2	4	3	5	3	5	1	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3
87	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
88	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
89	5	5	4	5	3	4	3	1	5	3	5	1	5	1	1	1	4	3	3	3	4	2	3	1	1
90	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2
91	5	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3
92	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
93	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
94	5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
95	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4
96	4	5	4	3	1	1	1	1	4	2	5	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3
97	5	5	5	3	3	2	1	1	3	2	5	3	5	3	2	4	2	4	4	2	3	2	1	1	2
98	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2
99	5	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4
100	4	4	5	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	2	4	4	3	3	2
101	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
102	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2
103	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
106	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2
107	5	5	5	4	4	3	3	1	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5
108	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	3
109	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	2
110	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
111	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2
112	4	5	5	4	5	4	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
113	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5

Justicia organizacional:

	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
1	Justic1	Jus tic2	Just ic3	Just ic4	Jus tic5	Jus tic6	Just ic7	Just ic8	Just ic9	Just ic10	Justi c11	Justi c12	Justi c13	Justi c14	Just ic15	Justi c16	Justi c17	Justi c18	Justi c19	Justi c20	Just ic21	Justi c22	Justi c23	Justi c24	Justi c25
2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
19	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
22	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5
24	4	3	4	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4
29	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
30	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4
31	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
33	5	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5
34	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
35	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
40	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	5	3	3	5

	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
41	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5
42	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
43	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3
44	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
45	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	4	4	5	4	4
46	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
47	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
50	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
51	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
53	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
58	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
61	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
62	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
67	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
72	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
73	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
75	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
77	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
78	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5
80	4	3	4	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
81	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
84	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4
85	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
86	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4
87	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
89	5	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5
90	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
91	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
93	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
95	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
96	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	5	3	3	5
97	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5
98	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
99	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3
100	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
101	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	4	4	5	4	4
102	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
103	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
106	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
107	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4
108	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
109	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Eficiencia administrativa:

	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	
1	Efici en1	Efici en2	Efici en3	Efici en4	Efici en5	Efici en6	Efici en7	Efici en8	Efici en9	Efici n10	Efici en11	Efici en12	Efici en13	Efici n14	Efici en15	Efici en16	Efici n17	Efici n18	Efici en19	Efici n20	Efici n21	Efici n22	Efici n23	Efici n24	Efici n25	
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	
6	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
10	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	4	5	2	2	3	1	1	3	5	4	5	5	3	5	3	2	3	3	2	4	3	3	
16	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	3	4	
17	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	3	5	4	2	3	4	5	3	4	3	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	2	4	2	2	
19	2	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	1	3	4	4	1	3	5	2	4	5	
20	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	
30	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	
31	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
32	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	
34	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	
35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
40	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	2	

	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW
41	5	5	5	4	4	3	5	5	1	1	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3
42	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2	5	4	3
43	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4
44	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
46	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5
47	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4
52	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4
55	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3
57	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
58	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
59	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4
60	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
62	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
64	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
66	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	4	5	2	2	3	1	1	3	5	4	5	5	3	5	3	2	3	3	2	4	3	3
72	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	3	4
73	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	3	5	4	2	3	4	5	3	4	3
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	2	4	2	2
75	2	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	1	3	4	4	1	3	5	2	4	5
76	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
78	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4
79	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	1	1
80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5

	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW
82	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
83	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
86	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4
87	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5
88	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3
90	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5
91	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
96	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	2
97	5	5	5	4	4	3	5	5	1	1	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3
98	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2	5	4	3
99	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4
100	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
102	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5
103	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
106	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4
107	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4
108	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
110	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4
111	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5
112	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3
113	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5

Anexo 21. Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 27 mayo del 2020

CARTA P. 138 – 2020 EPG – UCV LE

Señor,

Lic. Elba Milagros MUÑOZ TUESTA

Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL N° 05. S.J.L/EA

Av. Perú s/n, Urb. Caja de Agua, San Juan de Lurigancho

Presente. -

Asunto: Carta de Presentación del estudiante RIVEROS TORRES AUGUSTO.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RIVEROS TORRES AUGUSTO identificado con DNI N° 10147666 y código de matrícula N° 7000743373; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

POTESTAD SANCIONADORA Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTORES DE LA UGEL N° 05, S.J.L. 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su institución y/o representada a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recibir información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Link de encuesta:

https://drive.google.com/open?id=1C0PKWXR41WZgtN4IKXp1aV3bY8y_jmFakMcQUcstxU

Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendíola 6232, Los Olivos. Tel.:(+51) 202 4342 Fax.:(+51) 202 4342
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Carta Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+51) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+51) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+51) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 22. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



PERÚ

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 05

Área de Recursos
Humanos

"Decreto de la igualdad de oportunidades para
mujeres y hombres"
"Mo de la talle contra la corrupción e impunidad"

*Siempre
Por siempre
Siempre*

San Juan de Lurigancho, 12 de Junio 2020

OFICIO N° 743 -2020-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL 05-RR.HH

Dr. RAÚL DELGADO ARENAS

Jefe de la Unidad de Posgrado

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – Campus Lima Este

Dirección: Av. Del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho

EXP No. 31542-2020

Presente.-

Asunto.- Trabajo de Investigación de estudiante de
Doctorado

Ref.- CARTA P. 138 – 2020 EPG – UCV LE

De mi consideración,

Por la presente, tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, en el cual solicita autorización para que don AUGUSTO RIVEROS TORRES, estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis): POTESTAD SANCIONADORA Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL EN LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTORES DE LA UGEL N° 05, S.J.L. 2020, pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria de la Jurisdicción de la UGEL 05.

Sobre el particular, se agradecerá enviar a nuestra oficina de Recursos Humanos, el Plan de Trabajo de su Investigación con la finalidad de tomar conocimiento de las acciones a realizar.

Asimismo, una vez finalizado el trabajo de Investigación se solicita que nos remita un ejemplar de la Tesis.

Se suscribe el presente documento, en mérito a las facultades delegadas por la Directora Lic. Eiva Milagros Muñoz Tuesta, mediante Resolución Directoral N° 0001-2020 UGEL05-SJL-EA.

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

Atentamente;

Mg. Cecilia Magaly Llanos Fariñas
Jefe del Área de Recursos Humanos
Unidad de Gestión Educativa Local N° 05

05115442020
1000000000

Anexo 23. Consentimiento informado

“año de la universalización de la salud”

Consentimiento informado

Yo, Carmen Rosa Sánchez Villar con DNI 07913657, Directora de la I.E N° 0144 “Los Álamos” Niveles educativos: Primaria e Inicial de Educación Básica Regular

Código de Local Escolar N°: 324716

Código Modular Primaria N°: 0632299

Código Modular Inicial :1192723

Pertenece a la Red Educativa Institucional (REI) N°: 12

ACEPTO voluntariamente participar en la investigación titulada “Potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05, S.J.L., 2020”.

Correspondiente a la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL N° 05 SAN Juan de Lurigancho y El Agustino, conducido por el doctorando Augusto Riveros Torres, con DNI N° 10147666, de la escuela de pos grado de la Universidad César Vallejo.

Aclaro que la información que se espera obtener, luego de la aplicación del cuestionario virtual, motivo de estudio, son particularmente sólo para uso de análisis de datos de la investigación y no tendrá otro uso fuera del estudio.

Asimismo, los resultados serán entregados a la institución para los fines del estudio y como directora puede solicitar la información en el momento que requiera, luego que se haya concluido el estudio de investigación.

San Juan de Lurigancho, 15 de mayo del 2020

Carmen Rosa Sánchez Villar

Directora

Anexo 24. Artículo científico

1. TÍTULO

El ejercicio de la potestad sancionadora y la percepción de justicia y su incidencia en la eficiencia administrativa de los directores en la UGEL 05 SJL., 2020.

2. AUTOR

Mg. Augusto Riveros Torres

ariveto1@gmail.com

Doctorando de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., en el periodo 2020.

Se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental y diseño causal de corte transversal, la población fue de 158 individuos y muestra probabilística de 112 directores y directoras de la UGEL N° 05, 2020. La técnica empleada fue la encuesta, se hizo tres cuestionarios de la variable potestad sancionadora, la justicia organizacional y eficiencia administrativa, se realizó la prueba piloto para la ejecución del estudio.

El análisis de los datos procesados se empleó la prueba de regresión logística ordinal con resultados de contrastación de hipótesis general se evidencia que la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden significativamente en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05, 2020. Y con valor de ajuste de modelo, logaritmo de la verosimilitud-2 = 326,067; chi-cuadrado = 361,335 y significancia pvalor = 0,000, dentro del permitido $p < 0,05$, con una probabilidad de error del 5%. La prueba de Nagelkerke = 0,962, indica que el 96% explica el estudio y se rechaza la hipótesis nula.

4. PALABRAS CLAVE:

Potestad sancionadora, justicia organizacional, eficiencia administrativa.

5. ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the incidence of the sanctioning power and the organizational justice in the administrative efficiency of the directors of the UGEL N ° 05 S.J.L., in the period 2020.

A research was carried out with a quantitative, non-experimental approach and a causal cross-sectional design, the population was 158 individuals and a probabilistic sample of 112 directors from the UGEL No. 05, 2020. The technique used was the survey, three questionnaires of the variable sanctioning power, organizational justice and administrative efficiency, the pilot test was carried out for the execution of the study.

The analysis of the processed data used the ordinal logistic regression test with results of general hypothesis testing. It is evident that the sanctioning power and the organizational justice significantly influence the administrative efficiency of the directors of the UGEL N ° 05, 2020. And with model fit value, logarithm of likelihood-2 = 326.067; chi-square = 361,335 and significance pvalor = 0.000, within the allowed $p < 0.05$, with a probability of error of 5%. The Nagelkerke test = 0.962, indicates that 96% explain the study and the null hypothesis is rejected.

KEYWORDS: Sanctioning power, organizational justice, administrative efficiency.

6. INTRODUCCIÓN

En esta investigación, la OCDE trazó lineamientos para los países asociados la implementación de políticas y mejores prácticas para áreas como la educación, gobernanza, corrupción entre otros, en el caso de la educación, impartió desburocratización de la administración desde la escuela implicando convertir a las escuelas públicas en instituciones altamente eficientes en la prestación de los servicios educativos. En el ámbito local, la UGEL N° 05, de San Juan de Lurigancho, fue el caso de estudio a los 158 directores de escuelas públicas, que ejercen potestad sancionadora disciplinaria al amparo de la Ley N° 29944 LRM y su Reglamento, realizan el proceso investigador sustentando en la carga de la prueba interpuesta por la queja o denuncia en contra del profesor, que debe constituirse como relevante y suficiente al momento de tramitarla para la

aplicación de la sanción tipificada, caso contrario se debe archivar. El objetivo de investigación general fue Determinar la incidencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020. Para ello ese estudio las siguientes variables:

Para la primera variable potestad sancionadora, según la guía práctica Minjus (2015, p. 10) Es atribución de la autoridad administrativa de aplicar sanción mediante un procedimiento especial con observancia obligatoria a la Constitución y sus principios, las infracciones administrativas que cometen los servidores públicos, por incumplimiento de sus obligaciones o afectación al orden interno de la entidad. Guía práctica Minjus (2015). Las dimensiones de la dicha variable fueron responsabilidad administrativa disciplinaria y responsabilidad administrativa funcional.

Para la segunda variable justicia organizacional, según Colquitt (2001) Está en relación directa a la percepción de justicia como justo o injusto, dentro del entorno laboral por los trabajadores de una entidad o empresa a la que están vinculados tuvo las dimensiones procedimental, Interpersonal, distributiva e informacional.

Para la tercera variable eficiencia, según Weihrich, Cannice y Koontz (2013); significa alcanzar el objetivo propuesto con el uso mínimo de recursos asignados. Y según Stoner, Freeman y Gilber (1999) la administración consiste el organizar en forma constante y de manera consiente a la institución, tuvo las dimensiones planificación, organización, dirección y control.

7. METODOLOGÍA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal. El modelo de estudio: *i)* De acuerdo con su objetivo es Aplicada, *ii)* Conforme a su alcance es correlacional *iii)* conforme el enfoque es cuantitativa. El método utilizado fue hipotético deductivo. La población de estudio corresponde a una muestra de 112 directores de secundaria, primaria e inicial de EBR, correspondiente a la UGEL N° 05. Se empleó la técnica de la encuesta, y el instrumento aplicado fue el cuestionario con interrogantes politómicas por cada variable. Hernández, Fernández y Baptista (2014), dieron a conocer que la

investigación es de tipo básica, explicada, de tipo básico cuantitativo, se usaron instrumentos de validez según Bernal (2010) sostuvo, la validez está en relación a lo que mide el cuestionario y la eficacia que muestra en los resultados, se realizó la prueba piloto según Guillén (2018) sostuvo, llevar a cabo la prueba piloto significa aplicar el instrumento a personas que se consideran semejante a la población.

8. RESULTADOS

Los resultados de la variable independiente la potestad sancionadora que aplican los directivos de las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL 05, un 56,3% lo hace de manera eficiente, según su percepción; un 38,4% lo hace medianamente y el 5,4% de manera deficiente.

Los resultados de la investigación de la variable independiente justicia organizacional fueron que el 90,2% de los directivos ejecuta la justicia organizacional en su institución educativa de manera eficiente; un 7,1% lo hace en un nivel regular y el 2,7% de forma deficiente.

Los resultados de la investigación respecto a la variable dependiente eficiencia administrativa fueron el 84,8% de directores consideran que se cumple la eficiencia administrativa en la UGEL 05; en tanto, el 11,6% considera que se da de manera regular; el 3,6% señala que se da de manera deficiente.

Hipótesis general

Ha: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden significativamente en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 SJL, 2020. **H₀:** La potestad sancionadora y la justicia organizacional no inciden significativamente en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 SJL, 2020.

Tabla: Prueba de ajuste de modelos

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	40,784			
Final	23,205	17,578	3	,001

Función de enlace: Logit.

Tal como se puede visualizar en la tabla, se explica la dependencia de la eficiencia administrativa de la potestad sancionadora y justicia organizacional, al obtenerse un chi cuadrado de 17,578 y el valor p (significancia) de 0,001 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05), y permite rechazar la hipótesis nula, lo que se traduce en que las variables: Potestad sancionadora y justicia organizacional inciden significativamente en la eficiencia administrativa en la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla: *Clasificación de bondad de ajuste de los resultados*

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	8,859	3	,331
Desviianza	10,259	3	,416

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desviianza con p valor >0,05, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla: *Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,223
Nagelkerke	,493
McFadden	,419

De acuerdo a la prueba, se determina que la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden significativamente en la eficiencia administrativa. Se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,223 (22.3%), Nagelkerke = 0,493 (49.3%) y McFadden = 0,419, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,493, que indica que la variable dependiente es explicada en un 49.3% por el modelo (variabilidad).

Tabla: Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eficiencia administrativa= 1]	-3,466	,718	23,295	1	,000	-4,873	-2,058
Ubicación	[V1=1]	-23,844	,000	.	1	.	-23,844	-23,844
	[V1=2]	-,575	1,021	,317	1	,023	-2,577	1,427
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=2]	-2,890	1,236	5,468	1	,019	-5,313	-,468
	[V2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Potestad sancionadora (var 1 = regular) y justicia organizacional (var2=regular).

Es así que la probabilidad que la eficiencia administrativa mejore, se da a medida que los niveles para las variables potestad sancionadora y justicia organizacional eleven la competitividad de responsabilidad de los directores de la UGEL 05, SJL, con un 95% de confiabilidad.

9. DISCUSIÓN

Respecto a la contrastación de la hipótesis general fue: la potestad sancionadora y justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 S.J.L., 2020; se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, que existe un vínculo entre la potestad sancionadora y la eficiencia administrativa, vínculo que muestra que la probabilidad que la eficiencia administrativa mejore, se da a medida que los niveles para las variables potestad sancionadora y justicia organizacional eleven la competitividad de responsabilidad de los directores de la UGEL 05, SJL, con un 95% de confiabilidad. Y estos resultados pueden ser comparados a los resultados de Teves (2016) en su investigación “desempeño administrativo del director y gestión de recursos humanos de la institución educativa N° 60793 Túpac Amaru-lquitos, 2016” concluyó que existe una relación entre desempeño administrativo y gestión de recursos humanos en un 86%, que al análisis de ambos resultados encontramos una similitud de relación e incidencia significativa de variables.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 1 fue, la potestad sancionadora y justicia organizacional inciden significativamente en la planificación de la eficiencia administrativa, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la planificación mejore, a medida que los niveles de las variables potestad sancionadora y justicia organizacional se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística; comparando con el estudio de Giordano (2018) en su tesis “Competencias administrativas de la gestión en la calidad de servicios de las IEl de Chorrillos, UGEL 07, 2018” de investigación cuantitativa, causal no experimental concluyó que la variación que la eficiencia administrativa está la relación de incidencia en la potestad sancionadora y justicia organizacional.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 2, La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la organización de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL 05 SJL, 2020, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la organización de la eficiencia administrativa mejore, en medida que estructura organizacional dirigidos por los Directores logren los objetivos en los niveles para las variables Potestad sancionadora y justicia organizacional se ejecuten, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística; comparando con el estudio de Caro y Núñez (2018) en su artículo “El desempeño académico y su influencia en los índices de eficiencia y calidad educativa en el municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia”, concluyó que la planificación y organización pertinente y oportuna para lograr la calidad de los procesos educativos evidencias mejores desempeños de los docentes en la enseñanza y en los estudiantes en los aprendizajes, que se expresan en los índices de eficiencia y calidad escolar.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 3, La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la dirección de la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL05 SJL, 2020, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la dirección de la eficiencia administrativa mejore, en medida que la toma de decisiones adecuadas en la potestad sancionadora de los Directores impartirán la justicia organizacional en los trabajadores, con un 95% de confiabilidad, con un 95% de

confiabilidad y 5% de significancia estadística; comparando con el estudio de Dragomir (2017) en su artículo “The powers and limits of powers of autonomous administrative authorities” concluyó que las autoridades administrativas apoyan el gobierno de un Estado con una misión clara y regulada, con rango de poderes efectivos para premiar y castigar, pudiendo terminar en el abuso de poder.

Respecto a la contrastación de la hipótesis específica 4, La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en el control la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL 05 SJL, 2020, se pudo corroborar que se cumple con el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de control de la eficiencia administrativa tome mejores decisiones, a medida que los niveles de las variables potestad sancionadora y justicia organizacional se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística; sin embargo existen limitaciones en estudios previos respecto a la dimensión control de la eficacia administrativa sin embargo Colquitt (2001) evaluó a las percepciones de justicia en una institución el estudio concluyó en la interpretación de que los colaboradores al no contar con mecanismos de compensación, impactan en la evaluación de la justicia interna, provocando desconfianza..

10. CONCLUSIONES

Primera: la potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden en la eficiencia administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 de los distritos de San Juan de Lurigancho y el Agustino. Dicha influencia se explica en el 49% de los casos, lo que indica que la responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional, así como la justicia organizacional en cuanto a lo procedimental, distributiva, interpersonal e informacional tienen influencia significativa sobre la eficiencia administrativa, en cuanto a su planeamiento, organización, dirección y control.

Segunda: La potestad sancionadora y la justicia organizacional inciden (54%) en la eficiencia administrativa, respecto a la dimensión: Planificación en la UGEL N° 05. Esto es, el que los directivos demuestren eficiencia durante el proceso de planificación de documentos de gestión, promover el diagnóstico FODA, establecer una visión y misión institucionales, entre otros, depende de la potestad sancionadora y justicia organizacional que realizan en sus colegios.

Tercera: Según la investigación, las variables potestad sancionadora y justicia organizacional que ejecutan los directivos de instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL N° 05 tienen incidencia en un 32%, sobre la variable dependiente: eficiencia administrativa. Esto se explica en el sentido que, demostrar eficiencia en el proceso de organización, organizar compromisos de gestión escolar en concordancia con resultados de aprendizajes de estudiantes, pleno conocimiento de funciones de la Ley 28044 y de la estructura del organigrama, conformación de comisiones de convivencia escolar, entre otros, por parte de los directores, depende en gran medida por influencia de la potestad sancionadora y la justicia organizacional.

Cuarta: Según los resultados, la dirección de la eficiencia administrativa, referida a la fase dinámica, tales como gestionar normas de convivencia de forma democrática y participativa, influir en la toma de decisiones institucionales, ejercer el liderazgo pedagógico para cumplir la misión institucional, reducir el estrés laboral del personal a través de actividades motivacionales, entre otros, depende en un 67% de la potestad sancionadora y justicia organizacional que realizan como líderes escolares.

Quinta: El control de la variable: eficiencia administrativa que ejercen los directores de las instituciones educativas de la UGEL N° 05, referida a demostrar eficiencia en el proceso de control, verificar los niveles de ejecución de actividades programadas, implementar acciones de control previo y concurrente para el desarrollo de actividades programadas, es efecto, en un 61%, de la aplicación de la potestad sancionadora y la justicia organizacional por parte de los equipos directivos de los colegios.

REFERENCIAS

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación de México Ltda.

Caro, F.E y Núñez, C. (2018). *El desempeño académico y su influencia en índices de eficiencia y calidad educativa en el Municipio de Santa Fe de Antioquia, Colombia*. *Revista Espacios*. 39(15), 15. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p15.pdf>.

- Colquitt, J. (2001). *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3), 386-400.
- Dragomir, C. R. (2017). *The powers and limits of powers of autonomous administrative authorities*. *Revista De Stiinte Politice*, (55), 122-132. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1944270296?accountid=37408>
- Giordano, M.V. (2018). *Competencias administrativas de la gestión en la calidad de servicios de las IEI de Chorrillos, UGEL 07, 2018*. (Tesis de doctorado Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28655>
- Hernández, R. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. Ed.). Ciudad de México, México. Editorial Mc Graw Hill Education
- MINJUS. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Segunda edición. Lima Perú. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico.
- Stoner, J. Freeman, B. y Gilbert, D. (1995). *Administración*. Sexta Edición. Traducción autorizada por Prentice-Hall, Inc. Impreso en México
- Teves (2016). *Desempeño administrativo del director y gestión de recursos humanos de la institución educativa N° 60793 Túpac Amaru – Iquitos, 2016*. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30007>
- Wehrich H, Cannice M, Koontz H (2013) *Management: A Global, Innovative, and ntrepreneurial Perspective*. 14a ed. McGraw-Hill. Nueva York, EEUU. 624 pp.