



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en
Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Christian Abel Esteban Coro (ORCID: 0000-0002-5526-9168)

ASESORA:

Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres por su apoyo incondicional en mi desarrollo profesional y por sus consejos para poder lograr mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesora de tesis, por haberme impartido las enseñanzas necesarias para poder culminar con mi tesis, asimismo a las instituciones que me han permitido poder aplicar mi instrumento y obtener resultados.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación correlacional denominada: Régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

El presente trabajo consta de ocho capítulos, estructurado de la siguiente forma: introducción, marco metodológico, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Pública.

El autor.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
I. Introducción.....	1
II. Método	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Variables y operacionalización	20
2.3. Población y muestra.....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
2.5. Métodos de análisis de datos	24
2.6. Aspectos éticos.....	24
III. Resultados.....	25
IV. Discusión.....	31
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	40
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	40
Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos.....	47
Anexo 4: Tablas del estudio.....	62
Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos.....	67
Anexo 6: Consentimiento informado.....	68
Anexo 7: Base de datos de la muestra.....	72
Anexo 8: Base de datos de la prueba piloto	80
Anexo 9: Artículo científico.....	82
Anexo 10: Declaración jurada de publicación del artículo científico.....	91

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento “Régimen Disciplinario”.	23
Tabla 2	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento “Satisfacción Laboral”.	23
Tabla 3	Confiabilidad del Cuestionario en Escala de Lickert para la variable “Régimen Disciplinario”.	23
Tabla 4	Confiabilidad del Cuestionario en Escala de Lickert para la variable “Satisfacción Laboral”.	24
Tabla 5	Niveles de correlación entre “Régimen disciplinario” y “Satisfacción laboral”.	28
Tabla 6	Niveles de correlación entre “Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves” y “Satisfacción laboral”.	29
Tabla 7	Niveles de correlación entre “Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves” y “Satisfacción laboral”.	30
Tabla 8	Operacionalización de la variable régimen disciplinario.	62
Tabla 9	Operacionalización de la variable satisfacción laboral.	62
Tabla 10	Relación de Instituciones del Sector Educación del distrito de Lurigancho, 2019.	63
Tabla 11	Relación de Instituciones del Sector Educación del distrito de Lurigancho, 2019.	64
Tabla 12:	Ficha técnica del instrumento para medir la primera variable: Régimen Disciplinario.	64
Tabla 13	Ficha técnica del instrumento para medir la segunda variable: Satisfacción Laboral.	65
Tabla 14	Niveles de la variable “Régimen Disciplinario”.	65
Tabla 15	Niveles de la dimensión “Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves”.	65
Tabla 16	Niveles de la dimensión “Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves”.	66
Tabla 17	Niveles de la variable “Satisfacción laboral”.	66
Tabla 18	Niveles de la dimensión “Satisfacción intrínseca”.	66
Tabla 19	Niveles de la dimensión “Satisfacción extrínseca”.	66

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Armonía de las políticas de Estado.	1
Figura 2	Origen de la prescripción de la Acción.	1
Figura 3	Potestad sancionadora de la administración pública.	5
Figura 4	Conjunto de cláusulas.	6
Figura 5	Potestad disciplinaria.	6
Figura 6	Procedimiento administrativo.	7
Figura 7	Falta.	7
Figura 8	El director.	9
Figura 9	La institución educativa.	10
Figura 10	La suspensión.	12
Figura 11	Cese temporal.	13
Figura 12	La destitución.	13
Figura 13	Satisfacción laboral.	14
Figura 14	Satisfacción laboral	15
Figura 15	Bienestar docente.	15
Figura 16	Proceso de correlación de variables.	19
Figura 17	Resultados de la variable régimen disciplinario	25
Figura 18	Resultados de la dimensión procesos administrativos disciplinarios por faltas leves.	25
Figura 19	Resultados de la dimensión procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.	26
Figura 20	Resultados de la variable satisfacción laboral.	27
Figura 21	Resultados de la dimensión satisfacción intrínseca.	27
Figura 22	Resultados de la dimensión satisfacción intrínseca.	28

Resumen

La investigación titulada “Régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019”; tuvo como objetivo general determinar la relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

El trabajo fue una investigación bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 99 trabajadores del sector educación del distrito de Lurigancho. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios en escala Likert, sometidos a una validación externa (prueba de jueces expertos) y la interna, con un nivel “fuerte de confiabilidad” de 0,972, para la variable “Régimen disciplinario” y de 0,969 para la variable “Satisfacción laboral”.

Se usó al estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de relación entre las dos variables en estudio, donde se obtuvo 0,373 y un $p=0.003 < 0.01$, concluyendo en la existencia de una relación positiva baja entre el régimen disciplinario y satisfacción laboral.

Palabras claves: Régimen disciplinario, satisfacción laboral, gestión educativa.

Abstract

The research entitled “Disciplinary regime for directors of the education and job satisfaction sector in Lurigancho, 2019”; Its general objective was to determine the relationship between disciplinary regime for directors of the education and job satisfaction sector in Lurigancho, 2019.

The work was an investigation under a quantitative approach, with a cross-sectional correlational design; The sample consisted of 61 workers in the education sector of the Lurigancho district. The instruments used were two questionnaires on the Likert scale, submitted to an external validation (expert judge test) and the internal one, with a “strong level of reliability” of 0.972, for the variable “Disciplinary regime” and 0.969 for the variable “Work satisfaction”.

Spearman's Rho statistician was used to determine the degree of relationship between the two variables under study, where 0.373 was obtained and a $p = 0.003 < 0.01$, concluding in the existence of a low positive relationship between the disciplinary regime and job satisfaction.

Keywords: Disciplinary regime, job satisfaction, education management.

I. Introducción

Iniciaré mi trabajo, describiendo la realidad de la problemática que pretendo investigar. La falta de celeridad e ineficiencia en los procedimientos destinados a la administración disciplinaria dentro de la Administración Estatal en lo denominado “aplicación de sanciones” además de desalentar a la Comisión encargada de los Procesos en tema Administrativo denominado también COPROA, genera en la población una sensación de impunidad y falta de legalidad, instaurándose la desconfianza en esta institución. En el campo educativo no es ausente a esta problemática, ya que los estudios recientes como las Series de Informes Defensoriales N° 147-2009 de la Defensoría del Pueblo, brinda aportes válidos para la erradicación de la corrupción en el ámbito educativo como:

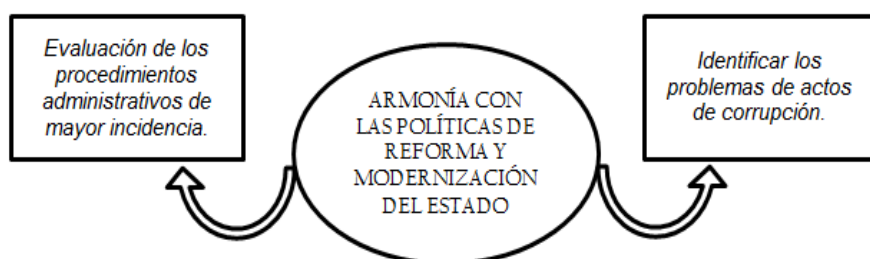


Figura 1. Armonía de las políticas de Estado.

Según Pezo (2013), en su artículo científico sobre el “régimen disciplinario” en lo relacionado a la trayectoria de un profesional en el campo educativo, a partir de los aportes de Espino (2009), del informe elaborado para el Ministerio de Educación, “Estrategia operativa para la implementación de la propuesta de reestructuración de las instancias descentralizadas [...]”, en la que señala:



Figura 2. Origen de la prescripción de la Acción.

Por esta razón, las instancias descentralizadas de la gestión educativa han adoptado urgentes medidas para lograr a de forma pertinente con esta función, una de ella es la aplicación del Manual denominado Régimen Disciplinario dirigido al personal que labora en instituciones del sector educación; no obstante también se ha podido dar algunas alertas con relación a las dificultades que se presenta en la etapa de su implementación, específicamente en lo instruccional del procedimiento administrativo disciplinario, presentando vacíos en lo normativo que permiten su regulación, y que no brinda mayor eficacia al referido procedimiento. En ese contexto, el trabajo buscó explorar el documento en mención, y así explorar en los vínculos o reacciones que genera su aplicación en la satisfacción laboral del personal del sector, tal como lo señala Esra, Ümit, Serhat, & Kültigin (2013), pero previamente dentro del marco teórico se presenta algunos alcances sobre lo que señala nuestra constitución: los principios que son base para la aplicación del procedimiento disciplinario, así como la regulación del procedimiento descrito en las normas que de orientación de la Carrera Pública Magisterial y como la profundización de la satisfacción, tanto intrínseca como extrínseca que pueda repercutir en el trabajador a partir de la aplicación de dicho documento.

En la presente investigación, utilizaremos las siguientes investigaciones como parte de los antecedentes internacionales, los mismos que han sido sometidos a una revisión exhaustiva que serán útiles durante la discusión de los resultados: Tenorio (2017), en su trabajo “Satisfacción de un profesional de la educación frente a todo un proceso evaluativo a cerca del desempeño”, presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar del Ecuador. Tesis investigación con enfoque cuantitativo, de estudio descriptivo. La muestra estuvo representada por 99 docentes obtenida mediante una ecuación estadística probabilística. El trabajo concluyó en una mejora del proceso para la valoración del desempeño en el cargo de educador en la Unidad Educativa. Bahamón y Gómez (2016), en su artículo científico “El activismo judicial en el proceso disciplinario”, publicado por la Universidad Santo Tomas-Colombia. Tesis investigación de enfoque cualitativo y método dogmático. El trabajo arribó a la conclusión de que es necesario la elaboración e implementación de una forma distinta de legislar en lo relacionado a lo disciplinario y, que contemple en su fundamento la legalidad en la organización jurídica para su aplicación.

Para Tejada (2016), en la tesis “Debido Proceso y Procedimiento Disciplinar Laboral”, presentada en la Universidad de Medellín - Colombia. Tesis de diseño descriptivo. Tuvo como objetivo explicar las fases por las que debe recorrer este procedimiento y cómo debe cumplirse, evitando ir en contra de todo derecho fundamental de la persona. El estudio involucró cómo se desarrolla la investigación disciplinaria, como medio indispensable para considerarlo válido la sanción a imponer. El resultado estuvo entorno a impedir el uso arbitrario y abusivo de la facultad de castigar las faltas administrativas, concluyendo que en un procedimiento disciplinario, se deben respetar las etapas procesales al momento de aplicar una sanción. Osorio (2014), en su investigación referente a un “proceso administrativo y los efectos que producen [...]”, presentada en la Universidad “Rafael Landívar”- Guatemala. Tesis de diseño descriptivo no experimental. Fueron 90 establecimientos integrados por directores, maestros, secretarías quienes conformaron la muestra en estudio. El instrumento usado fue un cuestionario con la finalidad de identificar, tanto las debilidades en el manejo del desarrollo administrativo, y como indirectamente afecta a las instituciones educativas del ámbito privado. Asimismo, los resultados detectaron que el proceso no es ejecutado en su totalidad, ya que existe una planeación del proceso a seguir, pero en la etapa referida a la organización, dirección y control, específicamente con mayor índice de esta última, no llegan a cumplir con los objetivos establecidos.

Según Güell (2014), en el trabajo denominado “estudio de la satisfacción laboral de los maestros”, presentada en la Universidad Internacional de Cataluña-España. Tesis de tipo descriptivo y de metodología cualitativa y cuantitativa. La conformación de la muestra fue de 523 maestros varones como mujeres del nivel de Educación Infantil y del nivel de Primaria. Se usó como un cuestionario como instrumento, en el cual su objetivo era analizar la satisfacción laboral que muestran los maestros de estos dos niveles, con la finalidad de proponer estrategias que busquen incrementar el nivel de satisfacción de los profesionales de la educación. Como conclusión importante, podemos decir que los resultados del trabajo permitieron reforzar teóricamente lo que manifiestan la mayor parte de los estudios sobre el tema, ya que son los profesores más jóvenes y de menos años de experiencia quienes se encuentran más satisfechos con lo que hacen. Forman parte de los antecedentes nacionales de la investigación los trabajos que a continuación se detallan: Castillo (2019), en su trabajo de tesis titulada “Factores que originan el proceso administrativo disciplinario [...]”, entregada en la Universidad

Privada César Vallejo - Lima. El trabajo fue de tipo descriptiva. La muestra se conformó de 154 denuncias tramitadas del 2016 al 2018. El trabajo llegó a concluir que el desconocimiento acerca de deberes funcionales de los docentes acorde al Art. 40 de la LRM, es considerado con principal causante de denuncias de tipo administrativo, teniendo como resultado un número alto de denuncias.

De acuerdo con Bendezú (2017), en el trabajo “procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral [...]”, presentada en la Universidad Privada Cesar Vallejo - Lima. Tesis hipotética deductiva, de diseño correlacional. Su muestra estuvo representada por 179 directores obtenida mediante una ecuación estadística probabilística. El trabajo arribó a la conclusión de una existencia significativa de relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y la motivación laboral, con una correlación de Spearman de 0,869 el cual se llegó a interpretar como una alta correlación. Rojas (2017), en su trabajo denominado “control en lo referido a lo administrativo relacionado con la satisfacción laboral [...]”, entregada en la Universidad Privada César Vallejo - Lima. La tesis fue de diseño no experimental, correlacional. Fueron 162 enfermeras quienes conformaron la muestra que es objeto de estudio. El trabajo llegó a la conclusión de que existe suficiente evidencia para determinar una correlación directa y moderada de las variables en estudio como el control administrativo y satisfacción laboral, ya que presentó el trabajo un nivel de relación $=0.662$. Cánepa y Ocampos (2017), en su trabajo “Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral [...]”, presentada en la Universidad Nacional de Tumbes. La tesis fue de un diseño no experimental, de tipo descriptiva. En la muestra se puede identificar claramente su conformación por 132 trabajadores del Proyecto Nacional Binacional “Puyango” de la ciudad de Tumbes. El trabajo concluye entre otras afirmaciones, que la Ley SERVIR (Ley del Servicio Civil) influye positivamente en la motivación de los que laboran en el proyecto anteriormente descrito.

Para Bustamante (2016), en su trabajo de tesis a cerca de la “reforma del servicio civil [...]”, presentada en la Universidad Nacional San Agustín - Arequipa. La investigación No experimental, en cuyo diseño usó tanto diseños de tipo transaccional descriptivo, como un diseño transaccional correlacional-causal. La muestra estuvo representada por cien personas, conocedoras de la administración en el ámbito público; entre ellos abogados, funcionario y servidores públicos. El trabajo arribó a la conclusión de que la puesta en ejecución de las sanciones administrativas genera un impacto

positivo en el desempeño laboral de los empleados, traduciéndose esta situación en un progreso en los procedimientos administrativos en el ámbito disciplinar del sector público. En este apartado de mi tesis, cito a otros investigadores sobre el tema brindándole un respaldo teórico serio de las variables en estudio. En el Manual del Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial hace mención sobre el tema, como:

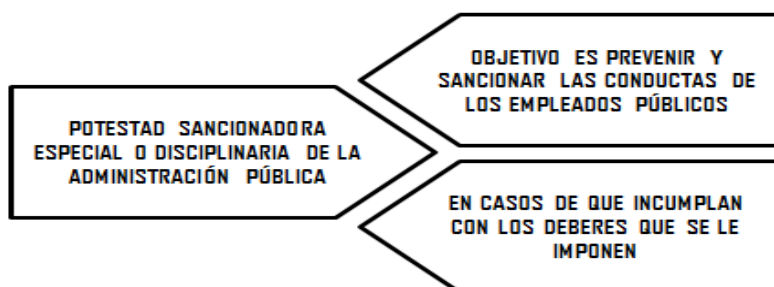


Figura 3. Potestad sancionadora de la administración pública.

En ese aspecto, Lema (2013), Lizárraga (2013) y Nieto (2005) coinciden señalando que el procedimiento disciplinario asume un rol importante en la administración sobre los empleados. Imponer una sanción a través del uso del régimen disciplinario en el sector laboral público, es sentar un precedente importante en el control que todo órgano debe poseer del personal que labora dentro; ya que es aquí donde se mide el nivel de eficiencia que poseen las autoridades en el ámbito administrativo, no solo en la aplicación de una sanción por cometer faltas disciplinarias; sino que estas sean “eficientes y ejemplares” que sean producto de una reflexión profunda y justa, con el fin de que esta responda a la falta disciplinar cometida. La LRM N° 29944, a través del Decreto Supremo N° 004-2013-ED es el encargado de regular el régimen disciplinario. El incumplimiento en la legalidad de la norma en el ejercicio de sus funciones, hace que al infractor le acarree una sanción administrativa; y con mayor severidad en caso de que el servidor público tenga mayor responsabilidad como la conducción de la institución, en este caso los directivos. Posada (2008), Osorio (2014) y Salazar (2014) nos habla sobre el régimen disciplinario como:

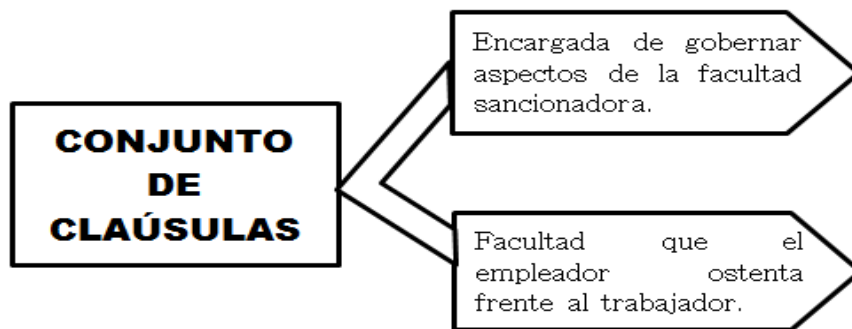


Figura 4. Conjunto de cláusulas.

El régimen disciplinario, de acuerdo a lo señalado por Válega, Viana y Carvalho (2015) se desencadena en un procedimiento disciplinar. Facultad que se le otorga a la persona que cumple el rol de administrador de la disciplina entre sus administrados. El proceso que sigue es de acuerdo a lo señalado en la ley y en defensa de la institucionalidad. Quintana (2009), ha definido al procedimiento disciplinario como:

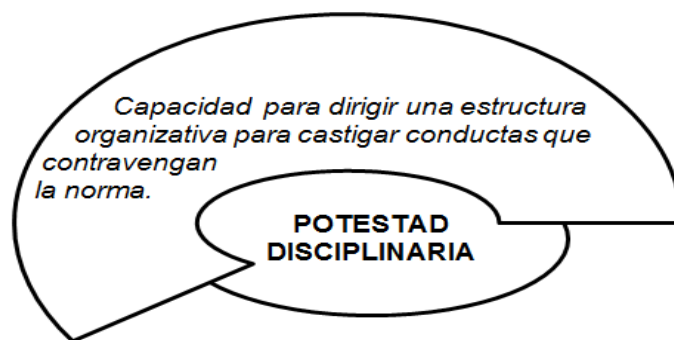


Figura 5. Potestad disciplinaria.

Al realizar la revisión del Manual del Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial, podremos darnos cuenta que el documento en consulta hace mención en forma reiterativa de los términos “falta leve” y “falta grave”, debido a que este documento, aparte de ser un documento como medio para la difusión de la norma de reforma magisterial y su reglamentación sobre el capítulo de faltas y sanciones, busca colaborar en su correcta aplicación. Por lo expuesto, se consideró adecuado dimensionar la primera variable en estudio de mi trabajo de investigación en: a) Los procedimientos administrativos en faltas leves y, b) Los procedimientos administrativos en faltas graves. Pero es necesario definir claramente lo que son “procedimiento administrativos” y una “falta” para poder entender mejor en que se sustenta este trabajo. De acuerdo al portal de Wikipedia, recuperada de la dirección web:

<https://es.wikipedia.org/wiki/>, sobre la definición del procedimiento administrativo, y respaldado en el Art. II de la Ley Del Procedimiento Administrativo General, N° 27444:

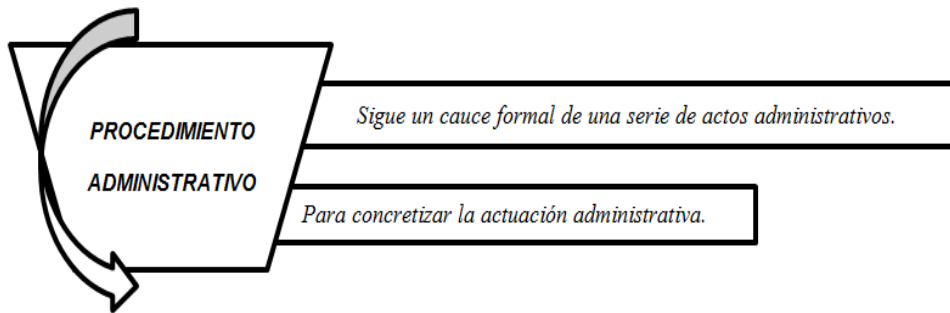


Figura 6. Procedimiento administrativo.

Sobre las “faltas”, en el reglamento de la LRM, en el Sub Capítulo I de las Faltas o Infracciones, el Art. 77 señala:

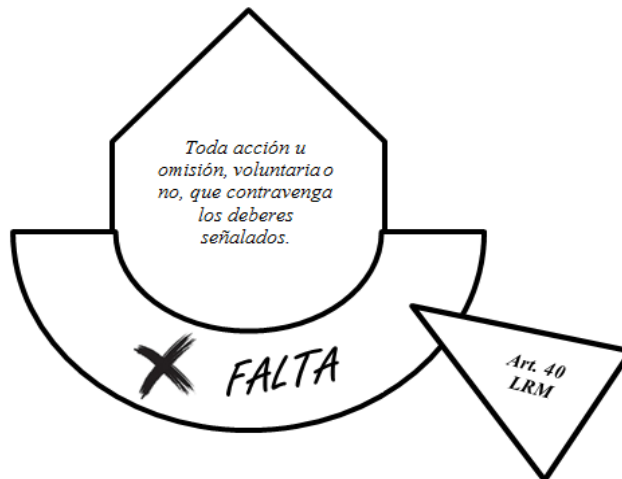


Figura 7. Falta.

Es necesario hacer mención al Artículo IV sobre los principios del procedimiento administrativo para entender bajo que contextos se aplica el Manual del Régimen Disciplinario. El sustento del procedimiento administrativo está bajo los siguientes principios fundamentales, sin perjudicar el valor que representan los otros principios generales del Derecho Administrativo. A los principios que se hacen mención son: Legalidad; exhorta a las autoridades administrativas el estricto cumplimiento con respeto a la Constitución y toda norma, bajo un contexto de derecho, donde cumplan con las facultades que la ley les atribuye, acorde con los fines conferidos. Debido procedimiento; situación jurídica, donde se garantiza a los administrados un debido proceso administrativo, por lo que todos poseen los mismos derechos ante la ley, siempre y cuando sustenten con argumentos válidos, teniendo la oportunidad de recibir

una debidamente fundamentada en el ejercicio al derecho. Impulso de oficio; donde las autoridades deben guiar y dar curso de oficio a la ejecución de todo acto administrativo amparado en la norma y con respeto al ordenamiento jurídico.

La Razonabilidad; toda decisión de la autoridad administrativa, debe obedecer a un análisis profundo y una reflexión basada en aspectos entorno a la ley. Ya sea las que se califiquen como infracciones, sanciones o restricciones. Esta facultad es imputada y exigida a los que ejercen la administración de las normas públicas. Imparcialidad; lo que exige este principio de los que manejan la administración es una actuación libre de cualquier tipo de discriminación, brindándoles igual atención frente al proceso que viene entablando, acorde al ordenamiento legal. Informalismo; las interpretaciones de los códigos procedimentales requieren ser tomadas en forma propicia, admitiéndolas en la toma final de una decisión a favor del que solicita la administración de justicia, siempre y cuando no sean afectados los derechos de otros o al interés general. Presunción de veracidad; en todo acto de administración de legalidad se asume que la documentación y/o la expresión de declaraciones por los administrados son verdaderos y se alinean a lo que señala la Ley, dando cabida a que la otra parte presente pruebas contrarias. Conducta procedimental; todos los involucrados en un acto administrativo deben manejar su conducta orientados por el respeto recíproco, la colaboración mutua y la buena fe procesal.

La Celeridad; tanto el administrador como el administrado deben ajustar su participación dotando al proceso la viabilidad máxima al trámite iniciado, eludiendo todo formalismo innecesario que afecte una decisión en un tiempo aceptable. Eficacia; en el acto administrativo debe predominar el cumplimiento irrestricto de la norma, que va más allá de todo aspecto formal que no es esencial tenerlo en cuenta, ya que puede afectar su validez, en la decisión final, disminuir las garantías en el procedimiento, y menos aún que causen abandono en la defensa de los administrados. Verdad material; consiste en la verificación plena del material presentado por los administrados, a pesar de que se haya acordado no tomarlas en cuenta, es necesario tomar medidas probatorias de las pruebas en discusión que puedan motivar una decisión. Participación; las autoridades, en la medida que lo permita la ley, deben hacer partícipes a los administrados o sus representantes, de las decisiones públicas que puedan afectarlos, a través del uso de cualquier sistema de difusión, acercamiento a la información y espacios de opinión. Simplicidad; debe entender por este principio toda eliminación de

trámites engorrosos, asegurando las autoridades administrativas la sencillez del acto, evitando requisitos innecesarios para lograr el fin que persigue cumplir.

La Uniformidad; toda autoridad administrativa tiene el deber de establecer los mismos criterios, tanto para los requisitos como para los trámites; estableciendo reglas excepcionales de acuerdo a los criterios sustentados debidamente. Predictibilidad; el administrado está en todo su derecho a recibir información válida y confiable, necesaria para ejercer su derecho a la defensa, y la autoridad administrativa está en la obligación de brindarla sin restricción alguna, de tal forma que permita a la persona que está ejerciendo su defensa tenga la oportunidad de tener un panorama más claro de la situación o hecho que se le imputa. Privilegio de controles posteriores; la autoridad responsable de administrar la ley está amparada en una posterior fiscalización de la decisión asumida, reservándose el derecho de confirmar si las pruebas entregadas son auténticas, en caso de hallar falsedad tiene la potestad de aplicar las sanciones que considera pertinentes. En este apartado, donde me explayo con mayor detalle sobre las dimensiones en estudio, he visto por adecuado señalar con claridad las facultades que el Manual del Régimen Disciplinario brinda a los Directivos en su rol de ejercer “potestad disciplinaria”. El Art. 55 de la Ley General de Educación, N° 28044, hace la siguiente mención:

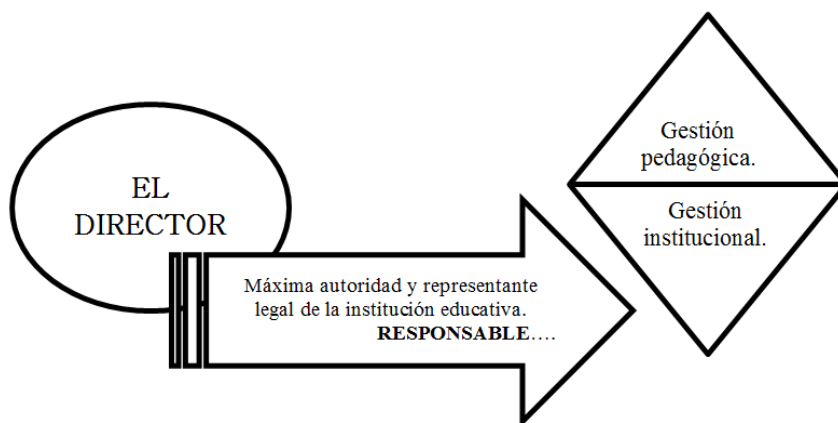


Figura 8. El director.

Asimismo, según los Art. 55 y Art. 66 de la Ley General de Educación N° 28044, establecen:

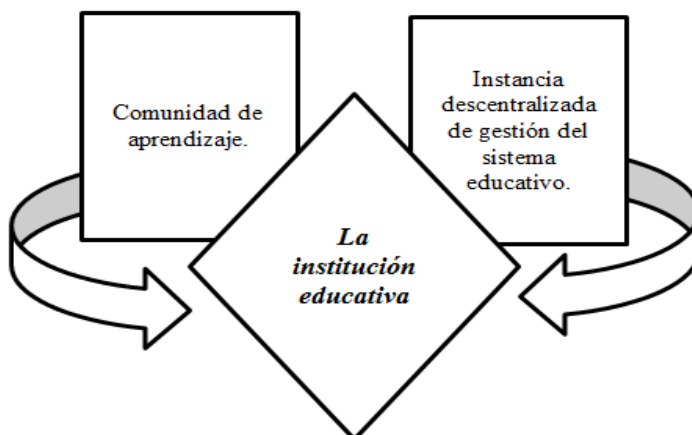


Figura 9. La institución educativa.

Debe entenderse, que la institución educativa es una comunidad destinada al aprendizaje. Valero (2003), primera instancia del sistema escolar en forma descentralizada y que el personal que ejerce la función de directivo se le debe reconocer como la autoridad máxima y representante legal. El directivo asume una gran responsabilidad en la gestión tanto pedagógico, institucional como administrativo, siendo necesario que la persona que asume este rol presente las facultades suficientes para asumir a cabalidad con las funciones que el cargo amerita. Luego de hacer este preámbulo de aclaración basado en normas legales son los que dan vida al Manual del Régimen Disciplinario, se procede a exponer las dimensiones de la variable régimen disciplinario: Los directores de las instituciones del sector educación, en caso de faltas ubicadas como “leves”, pueden imponer la sanción de la “amonestación escrita”. En el Art. 46° de la Ley, señala sobre la “amonestación escrita” que el profesor es sujeto a recibir una llamada de atención por escrito, de tal forma que el personal mejore su conducta a nivel funcional, orientándolo para que no recaiga en otras faltas de índole administrativo.

En sintonía con al Art. 88° del Reglamento de la Ley N° 30057-SERVIR, que establece la posibilidad de emitir una “amonestación verbal”, sanción que se impone al personal de educación, y esto como resultado por estar inmerso en una falta leve. En esa situación, no es necesario oficializarlo con algún documento; sin embargo, la norma señala la necesidad de dejar constancia de la sanción impuesta por medio del directivo de la institución quien comunica a la Oficina de la UGEL o DRE, responsable del

personal sobre el hecho, de tal manera que se lleve el registro de la sanción dentro del escalafón o legajo del servidor amonestado. El administrado está en la libertad de hacer prevalecer su “derecho a defenderse”, en forma escrita o presentar sus respectivos “descargos” antes de que se le imponga la sanción de amonestación verbal. Esta oportunidad, a la defensa del personal de educación según el fundamento 24 de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2012 del Tribunal del SERVIR, describe que el personal administrado no es pasible de ser sancionado a falta de un descargo pertinente, que absuelva las acusaciones que lo señalan. El principio de presunción de inocencia o licitud tiene un plazo de cinco días, y que de no cumplirse se estará estableciendo un mal precedente dentro de la administración pública y de observancia obligatoria.

En el Art. 2 de la Constitución Política, literal e) y numeral 24, asimismo en el Art. 230.9 de la Ley N° 27444, se señala sobre el principio de presunción de inocencia, que las autoridades deben presumir sobre el actuar de los administrados, siempre y cuando no haya pruebas suficientes que demuestren lo contrario, debiendo declararlo inocente. De acuerdo al Art. 88.2 del Reglamento de la LRM, el director como representante legal de la institución, deberá hacer llegar al acusado, la fotocopia de la denuncia dándole la oportunidad de brindar sus descargos dentro de un tiempo no mayor a los 10 días hábiles, desde el momento de la notificación. Transcurrido este tiempo, el director es el convocado a realizar la correspondiente investigación en un plazo que no exceda los diez días hábiles y, de acuerdo a lo que amerite el caso se aplique la amonestación escrita o la suspensión en sus funciones. También cabe señalar que el directivo de la institución, puede decidir castigar las faltas al centro laboral que no fueron justificadas hasta por 3 días continuos o 5 días en forma discontinua, durante una etapa no mayor a 2 meses.

Son consideradas como actos válidos para proceder a investigar y concluir con una sanción por el director, conforme al Art. 88.1 de la ley de la LRM y su reglamento los que a continuación se señalan: La falta de cumplimiento de la programación curricular en el tiempo establecido. El desacato a su jornada de trabajo como profesional del sector educación, sin perjuicio de los descuentos en su remuneración acorde a ley. El llegar tarde en forma continua o faltar a la institución sin una justificación válida, sin perjuicio de los descuentos en su remuneración acorde a ley. El ausentarse injustificadamente como personal elegido de su institución para participar de los programas de formación en servicio (talleres, capacitaciones, etc.). Evadir sus

obligaciones contraviniendo la norma, como apoyar en las evaluaciones del MED sobre el rendimiento de los estudiantes que están bajo su responsabilidad, o dejar de participar en la programación como el seguimiento de los avances de los documentos de gestión (PEI, PCI, RI y PAT). Dejar de lado sus deberes u obligaciones que señala la Ley y que son tipificadas como faltas leves o en su defecto, como faltas graves”

En el Manual del Régimen Disciplinario en la CPM, en el numeral 1.9 hace mención que cuando el directivo tome conocimiento de una presunta falta administrativa considerada como grave o muy grave realizada por un personal de su institución, debe comunicarlo a su jefe inmediato, en este caso a la UGEL, para que puedan imponer la sanción correspondiente, que podría ir desde una suspensión temporal, cese temporal o hasta la destitución. En el artículo 81 de la LRM señala sobre la suspensión:

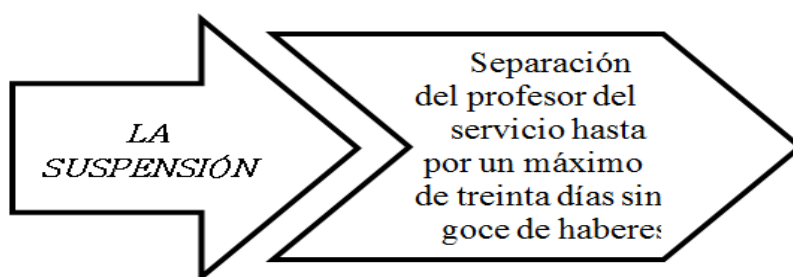


Figura 10. La suspensión.

Esto se origina debido a la falta de cumplimiento corroborado que contraviene con lo señalado en los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el desarrollo del ejercicio como profesional de la educación, y que por ningún motivo pueden ser consideradas como faltas leves, por circunstancias ya sea de acción u omisión. Además, describe la norma el proceso que debe seguir para informar del caso a la Unidad de Gestión Local – UGEL, de los hechos considerados dentro de esa magnitud, por lo que el director(a) puede proponer, de acuerdo a la documentación probatoria de la falta una sanción de interrumpir su labor hasta por 30 días sin percibir una remuneración económica.

El Artículo 82 de la LRM, señala que:

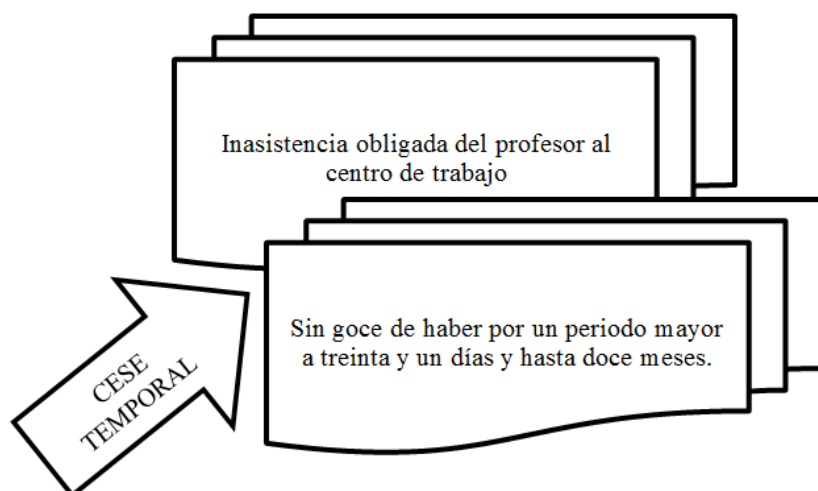


Figura 11. Cese temporal.

Este documento señala claramente que las faltas consideradas como “graves”, los directores no están en la facultad o no tienen autorización para dictaminar una sanción de suspensión temporal, cese temporal o destitución. Todo tipo de sanciones por delito doloso aplicadas al profesor, significan “deméritos” y deben registrarse de oficio en el legajo oficial del personal involucrado. De la misma forma, se consignan las sentencias del poder judicial de condenas o resoluciones que los inhabilitan de la CPM. En el Artículo 83 de la misma ley, indica:

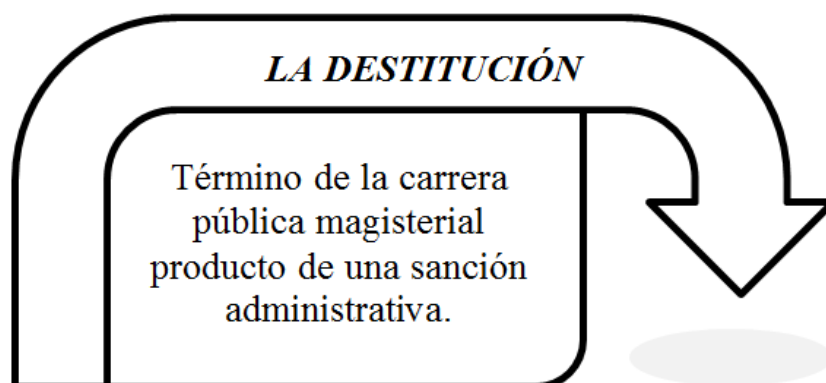


Figura 12. La destitución.

En el mismo documento consultado, señala en qué casos actuará el Directivo ya sea por una falta grave o muy grave. Esta situación se describe en el Art. 48 de la LRM: Perjudicar al alumno y/o a la escuela. Fomentar u ocultar, dentro o fuera de la instancia escolar, acciones violentas de agresión física, de calumnia o afectación a cualquiera de los miembros del centro laboral. Ejecutar actividades de índole comercial,

donde se lucre para su propio beneficio, sacando ventaja del cargo que ostenta. Promover en su centro laboral actividades distintas a su cumplimiento como funcionario del sector educación. Dejar injustificadamente el cargo encomendado u oponerse al desarrollo normal del servicio educativo. Realizar proselitismo político partidario en su centro laboral. En el artículo 49° de la LRM, se describen los hechos considerados como muy graves: El ausentarse en la evaluación por desempeño sin justificación, haber recibido una condena por delitos dolosos, contra la libertad sexual, apología al terrorismo, participar en actos violentos, que contravengan los derechos básicos de la persona, impedir el funcionamiento de su centro laboral, brindar maltrato físico o psicológico al estudiante, causando daño grave.

Otros, como el hostigar sexualmente, u otros actos que señalen el Código Penal o enseñar en estado etílico o bajo los efectos de algún estupefaciente, y finalmente el ausentarse por 3 días consecutivos o 5 días discontinuos dentro de un tiempo de 2 meses. Para evaluar la gravedad de las faltas, es necesario revisar el Art. 78 del Reglamento de la Ley N° 29944; en el capítulo sobre las Sanciones: La gravedad de las faltas se determinan por acción u omisión; y si estas son circunstanciales o se infringe en forma permanente. A continuación, presento el aporte teórico con relación a la segunda variable que se vienen estudiando en el trabajo, “satisfacción laboral”, la misma que a la luz de la teoría y del objetivo general del presente trabajo, se vio por conveniente coger los aportes de Locke (1984), Galaz (2010) quien define la “satisfacción laboral” como:



Figura 13. Satisfacción laboral.

La satisfacción se refleja en el grado de placer en el que se encuentran con respecto a algún servicio público recibido y donde supere sus expectativas. En base a ello, la evaluación es el primer paso para determinar si el servicio recibido es de calidad

o no. También encontramos los aportes de Boada y Tous (1993), Chiang y Nuñez (2010) y Galit (2013) quienes señalan a la satisfacción laboral como:

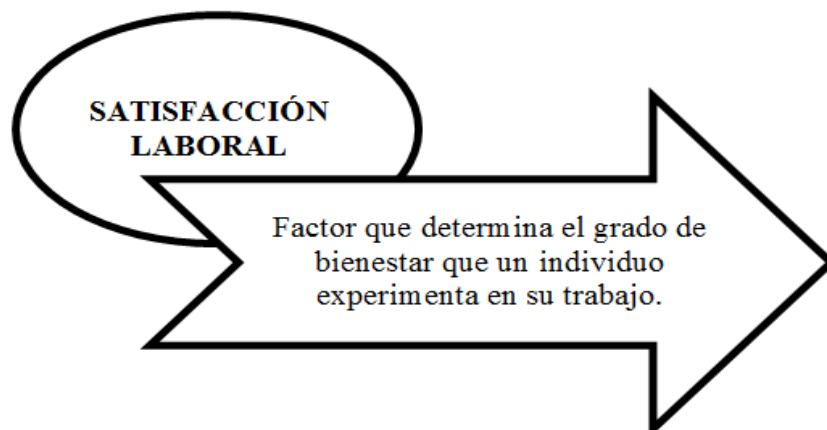


Figura 14. Satisfacción laboral

Para Fachrunnisa & Adhiatma (2014) y Güell (2014), viene a ser una sensación interna de bienestar generalizado, placer o felicidad global que vivencia el empleado en función a su centro laboral. También se puede señalar que la satisfacción laboral funciona como indicativo del estatus de vida del trabajador, disminuyendo el estrés y posibilitando un mayor grado de motivación en lo laboral (Faris, Mary, Scott & Joyce, 2014, Furåker, Håkansson & Karlsson 2012). La satisfacción laboral resulta de una secuencia de vivencias de satisfacción específica en el campo laboral, que integran las fases de la satisfacción a la que hace mención en la literatura consultada. Fácilmente podemos relacionar la satisfacción en el trabajo con el bienestar del profesor y ubicándonos en un plano más local, podemos citar el artículo 75-A del Reglamento de la Ley de la LRM, la cual define la “bienestar docente” como:

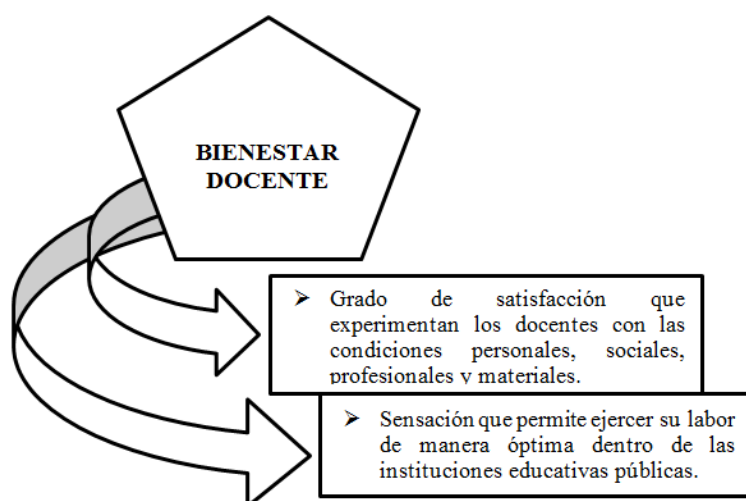


Figura 15. Bienestar docente.

De acuerdo a la síntesis que realiza en un blog, Martínez (2013) con relación a los aportes de Herzberg (1968), Shen y Zhu (2012) y Robbins (2004) sobre la satisfacción como producto de la motivación. El autor señala a través de su obra “Teoría de los Dos Factores” que la satisfacción laboral está representado por aspectos: Aspecto Intrínseco, llamado de esa forma, porque proviene del interior de la persona, la misma que se fortalece en forma continua a partir de la actividad productiva que realiza. Hoppock (1935), Jiang, Qian & Yan (2006) mencionan que los factores internos del individuo son aprovechados para desarrollar una motivación interna considerada duradera, la misma que se obtiene a partir del ejercicio motivacional pero por motivación de adentro hacia afuera. Kalleberg & Loscocco (1983), Kenny, Reeve & Hall (2016), Li, Wang & Chen (2015) señalan que en el campo educativo, la motivación intrínseca o interna, se relaciona con la autodeterminación y la autonomía como elementos que desencadenan en el rendimiento y la satisfacción laboral. Muchas veces se vinculan con los tipos de actividad que se ejecutan, o con su desempeño, sin la necesidad de recibir algún premio o recompensas. La motivación interna o intrínseca está basada en dos aspectos importantes: la primera con la necesidad de competir y de asumir comportamientos autónomos. Y la segunda, lo relacionado con el rendimiento y satisfacción laboral.

De acuerdo con Laschinger & Spence (2012), Lee, Wang & Weststar (2015) concluyen que todo factor que afecte positivamente a cualquiera de ellas conseguirá potenciar la motivación intrínseca. Por ejemplo, un estilo de dirección vertical, que suponga un riguroso control jerárquico reducirá la motivación intrínseca, pues merma el sentimiento de autonomía. La actividad laboral conjuntamente con sus características, la satisfacción de necesidades superiores derivadas de ésta o su realización de forma autónoma, por último, ayudan a fomentar la motivación intrínseca. Aspecto Extrínseco: Es el que depende mucho de los elementos externos que el trabajador busca experimentar. Estos elementos sirven como aliciente motivacional temporal al empleado, ya que estos sentimientos no se instauran en su organismo de forma estable, más aun, son usados muchas veces para evitar la insatisfacción con alguna condición laboral específica. Al ver el sujeto que su necesidad está cubierta, rápidamente vuelve al estado emocional inicial de insatisfacción. La motivación extrínseca, sin embargo, da respuesta a aspectos instrumentales, quiere decir, a la obtención de recompensas, evitando los castigos. Se ve estimulado desde afuera, ya sea por situaciones de

aumentos económicos, reconocimientos, etc.

Los “elogios” forman parte de la motivación extrínseca que muchas veces, no solo se realiza en los menores, sino con los adultos ansiando verse reforzados para poder regular su conducta, fortalecer su identidad e ir cimentando la motivación intrínseca. En esta parte final, se puede concluir afirmando que la mayor parte de la motivación extrínseca, a lo largo del tiempo, se transforma en motivación intrínseca del ser humano, esperando demostrar una serie de conductas y acciones sin necesidad de esperar algo a cambio. Por lo mencionado en el apartado anterior, se plantea la pregunta a investigar: ¿Cuál es la relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019?; asimismo sus problemas en forma específica: ¿Cuál es la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019? y ¿Cuál es la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019? El trabajo de investigación se justifica principalmente por su importancia; toda vez que persigue como un objetivo principal, determinar la existencia de una relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Por su aporte teórico; ya que brinda la oportunidad de seguir incrementando el bagaje de conocimiento sobre las variables en estudio y confrontándolas con los nuevos aportes de teóricos que siguen profundizando en el tema y por su metodología; ya que permite reafirmar la validez de los procesos metodológicos rígidos en la comprobación de las hipótesis en estudio, permitiendo a su vez confrontarlas con los resultados de los anteriores trabajos y así poder comprender mejor las distintas realidades. Las posibles respuestas a los problemas planteados, hago en mención en esta parte de la investigación a través de las hipótesis, tanto general: Existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019; como específicas: si existe una relación entre los procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019; y existe una relación entre los procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Los objetivos que se han planteado alcanzar con el presente trabajo están concadenados con lo anteriormente descrito, para ello lo citamos: Determinar la relación

entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019; y los objetivos con mayor especificación son: Determinar si existe una relación entre los procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019 y determinar la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación está bajo un enfoque cuantitativo, y de acuerdo a la bibliografía consultada, seguiremos procesos tal como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2010): “Este enfoque requiere de un grupo de procedimientos en forma secuencial y probatorio. En cada una de las etapas existe relación, una requiere de la otra, y no podemos saltarnos ninguna etapa que debe ser riguroso, teniendo los espacios para volver a definir alguna de las fases”. (p. 46). Tomando los aportes de los autores anteriormente mencionados, presenta un diseño correlacional ya que busca determinar un nivel de relación entre las variables régimen disciplinario y satisfacción laboral. “Se determina que un trabajo es correlacional al buscar asociar dos variables a través un patrón predecible aplicada a un grupo o población”. (p. 123) El trabajo también muestra un corte longitudinal, y según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala: “Que el recojo de datos se da en un determinado periodo, permitiendo hacer inferencias en relación a los cambios sufridos entre un periodo y el otro. De esta forma, se puede establecer sus determinantes y consecuencias”. (p. 200) El siguiente esquema muestra el proceso que sufren las variables bajo el diseño seleccionado:

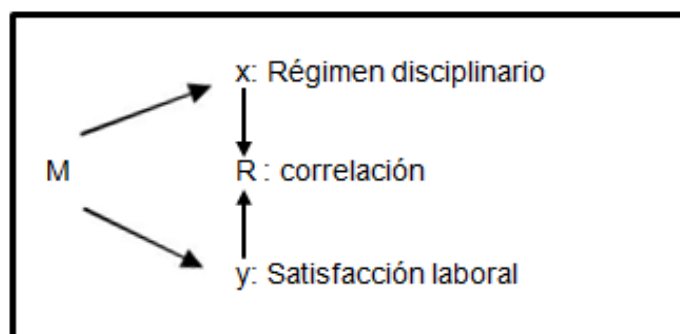


Figura 16. Proceso de correlación de variables.

Dónde:

M = 99 Trabajadores del Sector Educación de Lurigancho.

x = Variable 1: Régimen disciplinario.

y = Variable 2: Satisfacción laboral.

R = Relación de variables de estudio.

2.2. Variables y operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirma que: “Es señalar alguna característica que puede sufrir algún cambio y es susceptible a la medición y observación”. (p. 135) De acuerdo a estos autores, sobre la operacionalización de las variables señalan: “Viene a ser un conjunto de procedimientos y/o acciones que se ejecutan en la medición de una variable”. (p. 153) Tal como lo señalan los autores, el manejo de las variables siguió un procedimiento riguroso para su tratamiento, de las cuales se pudo concluir en la presencia de un fundamento teórico de mayor o menor grado, permitiendo dimensionarlas de la forma más adecuada.

Definición de la variable Régimen Disciplinario:

En el Manual del Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial hace mención sobre el tema, como: “La capacidad de emitir sanción disciplinaria en la administración del sector pública, cuyo objetivo en la prevención de comportamientos inadecuados de los empleados fuera de lo normado por la ley”. (p. 12) La variable “régimen disciplinario” se medirá a través del instrumento denominado “Cuestionario para trabajadores del Sector Educación” de autoría de Bendezú, (2017); el mismo que fue adaptado para responder a la realidad que fue sometida con 21 reactivos en escala de Likert. Presenta como dimensiones: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.

Definición de la variable Satisfacción Laboral:

En el Art. 75 del Reglamento de la Ley de la LRM, define el “bienestar docente” el mismo que está relacionado con la “satisfacción laboral”: “Nivel de satisfacción que vive un personal que labora en el ámbito educativo en lo relacionado al ámbito personal, lo social, profesional y material, que le permita acceder al ejercicio de una labor más armoniosa dentro de campo laboral”. La variable “satisfacción laboral” se cuantificará por medio del instrumento denominado “Cuestionario para medir la satisfacción laboral en Lurigancho, 2019” de autoría de Alfaro, (2015); el mismo que fue adaptado para responder a la realidad que fue sometida con 21 reactivos en escala de Likert. Presenta como dimensiones: Satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

Se mostrará en anexos la operacionalización de las variables en estudio

Operacionalización de la variable régimen disciplinario. (Ver Anexo 4, tabla 8) y

Operacionalización de la variable satisfacción laboral. (Ver Anexo 4, tabla 9).

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010) define una población como: “Una agrupación de todos los casos que se relacionan con un número de especificaciones”. (p. 216) En este trabajo, la población lo conforman los trabajadores del Sector Educación, del distrito de Lurigancho.

Relación de Instituciones del Sector Educación de Lurigancho, 2019.(Ver Anexo 4, tabla 10)

2.3.2. Muestra:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) define una muestra como: “La muestra es un subgrupo representativo extraído de la población sobre el cual se recolectarán datos, debiendo definirse y delimitarse en forma precisa”. (p. 215) La muestra estuvo conformado por 99 trabajadores del Sector Educación del distrito de Lurigancho; la misma que se determinó utilizando parámetros y criterios No probabilístico en forma intencional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el muestreo no probabilístico: “En la selección de la muestra no está subordinado a la probabilidad, más bien a las peculiaridades de la investigación o y de quien realiza la muestra, es decir va depender de la toma de decisiones del que investiga”. (p. 218) Se seleccionó la muestra debe tener presente los criterios siguientes: Criterios de inclusión: Personal que labora en Instituciones del Sector Educación de la modalidad de Educación Básica Regular-EBR, que pertenecen a Lurigancho, y que ofrecen el servicio educativo en los niveles de primaria y secundaria. Criterios de exclusión: Personal que labora en Instituciones Educativas Públicas o Privadas que no son de Educación Básica Regular-EBR, y que ofrecen el servicio educativo a un solo nivel como es el nivel inicial.

Relación de Instituciones del Sector Educación de Lurigancho, 2019. (Ver Anexo 4, tabla 11)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En esta tesis se usó como técnica “la entrevista” y tal como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010): “La entrevista es ejecutada por una persona calificada (entrevistador) encargada de aplicar el cuestionario a la muestra; primero realiza las preguntas a cada persona y registra las respuestas. Su rol es sumamente importante, porque establece un filtro de la información recolectada”. (p. 281) Y los instrumentos usados fueron los cuestionarios. Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo definen: “Conjunto de preguntas relacionadas con las variables en estudio. Guardan relación con el planteamiento del problema y las hipótesis planteadas”. (p. 259) El método usado en la recolección de datos es el que señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010), “escalamiento Likert”: “Relación de ítems que se presentan en forma de afirmación o pregunta para medir la reacción de los encuestados en tres, cinco o siete niveles de frecuencias o categorías.”. (p. 287). Los cuestionarios que se utilizaron para recabar información sobre las dos variables en estudio fueron: Cuestionario para trabajadores del Sector Educación sobre el Régimen Disciplinario y el Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral en Lurigancho, 2019.

*Ficha técnica del instrumento para medir la primera variable: Régimen Disciplinario.
(Ver Anexo 4, tabla 12)*

*Ficha técnica del instrumento para medir la segunda variable: Satisfacción Laboral.
(Ver Anexo 4, tabla 13)*

2.4.2. Validez y confiabilidad

2.4.2.1. Validez de los instrumentos:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que: “Hace referencia al grado de dominio que un instrumento demuestra con relación al contenido de lo que se pretende medir”. (p. 243) Los instrumentos usados fueron sometidos a un “Juicio de Expertos”, para poder obtener la validez de los reactivos que sirvieron para recabar información de cada una de las variables en estudio. Los expertos que participaron de su validación fueron:

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento “Régimen Disciplinario”.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Maria del Carmen Ancaya Martinez	Aplicable
2	Doctor	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
3	Doctor	Ricardo Lázaro Conde Aldude	Aplicable

Fuente: Certificados de validez.

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento “Satisfacción Laboral”.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Maria del Carmen Ancaya Martinez	Aplicable
2	Doctor	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
3	Doctor	Ricardo Lázaro Conde Aldude	Aplicable

Fuente: Certificados de validez.

Confiabilidad de los instrumentos:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican sobre la “confiabilidad”: “La confiabilidad de un instrumento de medición que hace referencia al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados similares”. (p. 242) El análisis de consistencia interna a través de una prueba piloto a una muestra de 24 sujetos, permitió obtener el nivel de confiabilidad de los instrumentos a través del estadístico de coeficiente de Alfa de Cronbach”, el mismo que arrojó como resultados:

Tabla 3

Confiabilidad del Cuestionario en Escala de Lickert para la variable “Régimen Disciplinario”.

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nº de elementos</i>
0,972	21

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

El Alfa de Cronbach para la variable “Régimen Disciplinario” fue de 0,972 lo que nos indica que existe una “alta confiabilidad”.

Tabla 4

Confiabilidad del Cuestionario en Escala de Lickert para la variable “Satisfacción Laboral”.

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Nº de elementos</i>
0,969	21

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

El Alfa de Cronbach para la variable “Satisfacción Laboral” fue de 0,969 lo que nos indica que existe una “alta confiabilidad”.

2.5. Métodos de análisis de datos

Sobre el método de análisis de datos cuantitativos, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan: “Técnica útil para el estudio de cualquier modelo, que permite la comunicación de forma objetiva y sistemática, midiendo el contenido en categorías y subcategorías, y sometiénolo a un análisis estadístico”. (p. 302). Tal como lo señala la teoría, se hizo uso de procedimiento estadísticos apoyados en el programa estadístico SPSS, versión 25.0, permitiendo ejecutar un análisis de cómo se comportan las frecuencias de las variables y así poder tomar una decisión. En este caso, la distribución de los datos arrojó una frecuencia no normal, haciéndose necesario el uso de un estadístico no paramétrico en la prueba de hipótesis. Se usó el coeficiente de “Rho Spearman” y tal como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010): “Un coeficiente de correlación de Spearman es útil para relaciones curvilíneas, en este caso o no normales” (p. 356) Finalmente, se procedió con la discusión de los resultados para poder extraer las conclusiones, sustentar las recomendaciones para las futuras investigaciones y contrastarlas con el cumplimiento o no de los objetivos de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados fundamentales en la presente investigación fueron: Demostración de un respeto único a las personas que formaron parte de la investigación. La obtención de una autorización previa a la aplicación de los cuestionarios. El cuidado en el tratamiento de los datos. El mantenimiento de los resultados en forma anónima.

III. Resultados

Descripción de los resultados

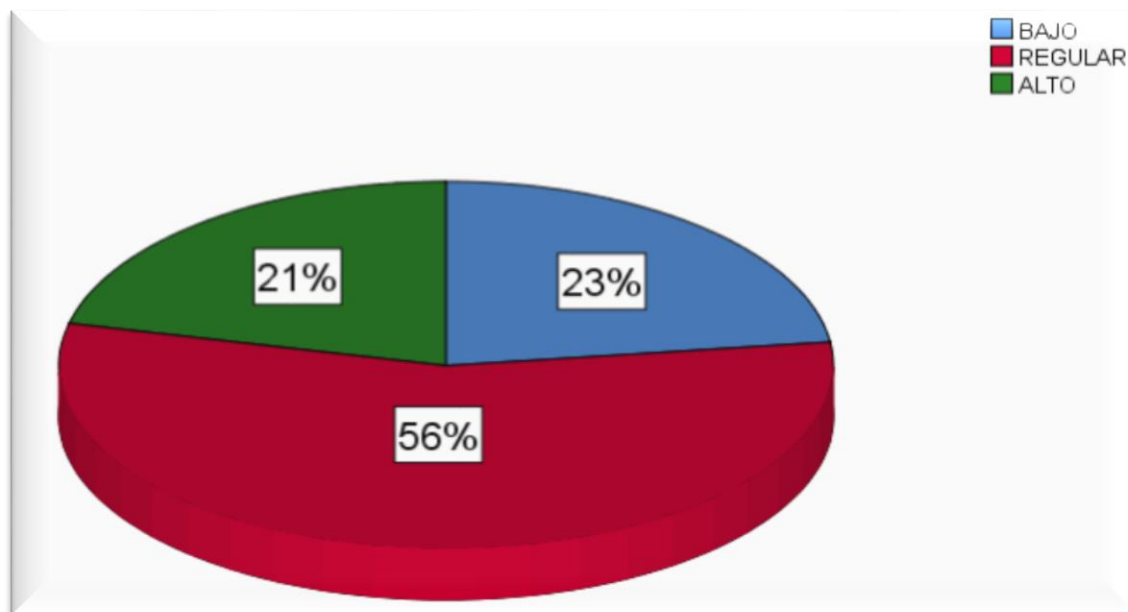


Figura 17: Resultados de la variable régimen disciplinario.

En la tabla 14 (ver Anexo 4) y figura 17 se observa que el 56% ubica a la variable régimen disciplinario en un nivel regular. Mientras que un 23% lo considera bajo y el 21% alto.

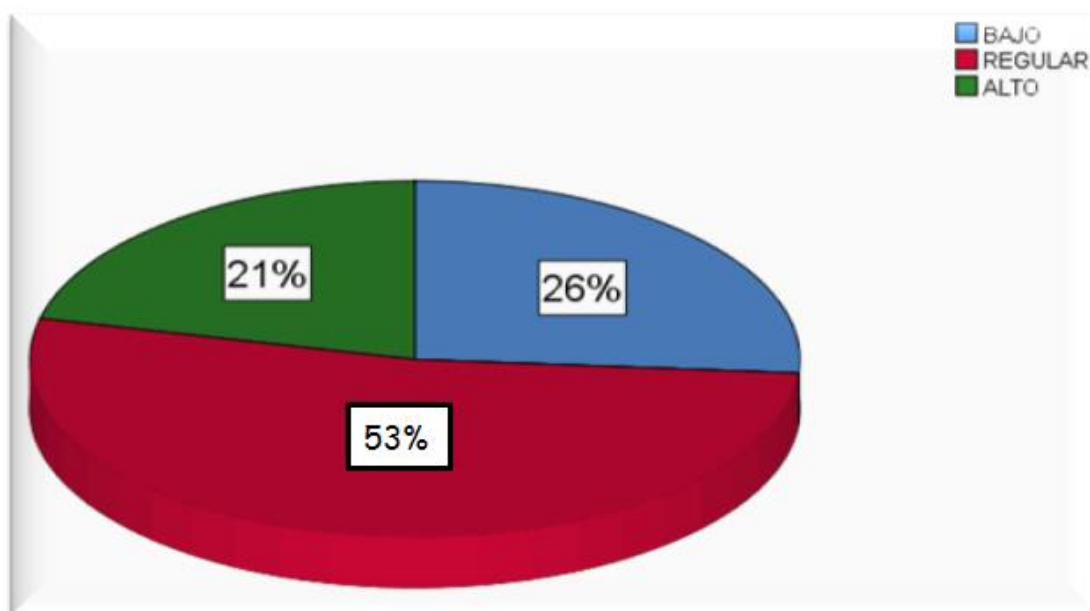


Figura 18: Resultados de la dimensión procesos administrativos disciplinarios por faltas leves.

En la tabla 15 (ver Anexo 4) y figura 18 se observa que el 53% ubica la dimensión procesos administrativos disciplinarios por faltas leves en un nivel regular. Mientras que un 26% lo considera bajo y el 21% alto.

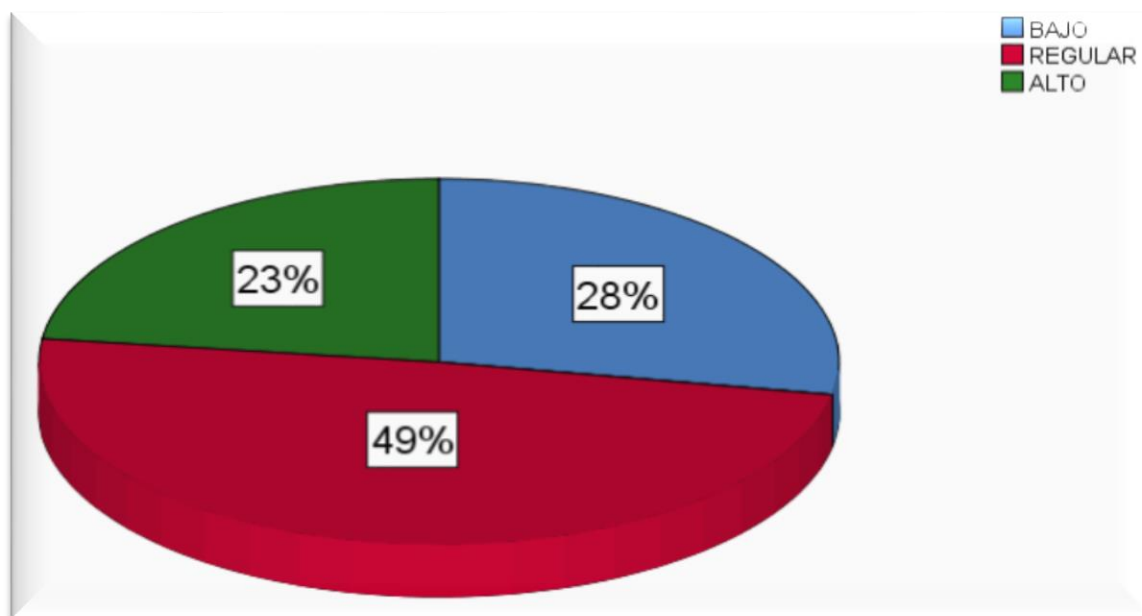


Figura 19: Resultados de la dimensión procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.

En la tabla 16 (ver Anexo 4) y figura 19 se observa que el 49% ubica la dimensión procesos administrativos disciplinarios por faltas graves en un nivel regular. Mientras que un 28% lo considera bajo y el 23% alto.

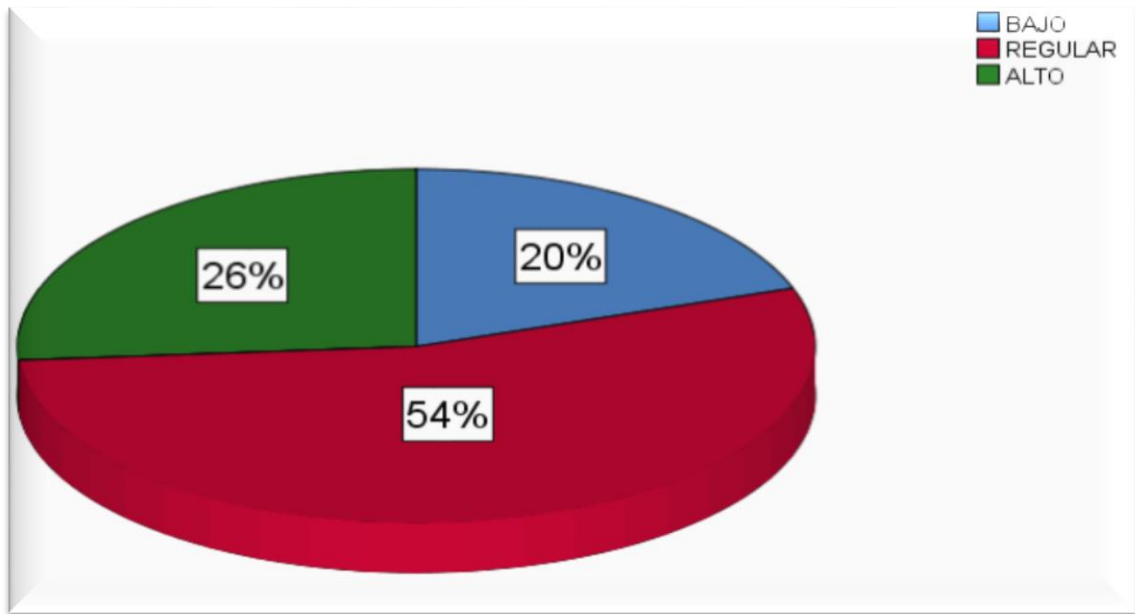


Figura 20: Resultados de la variable satisfacción laboral.

En la tabla 17 (ver Anexo 4) y figura 20 se observa que el 54% ubica la variable satisfacción laboral en un nivel regular. Mientras que un 26% lo considera alto y el 20% bajo.

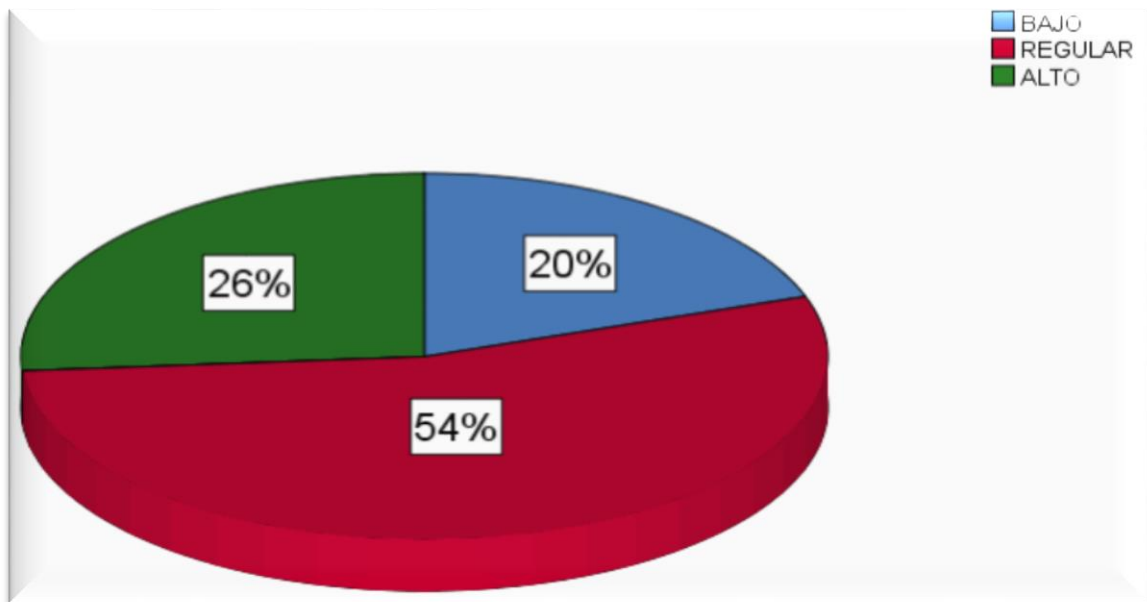


Figura 21: Resultados de la dimensión satisfacción intrínseca.

En la tabla 18 (ver Anexo 4) (y figura 21 se observa que el 54% ubica la dimensión satisfacción intrínseca en un nivel regular. Mientras que un 26% lo considera alto y el 20% bajo.

BAJO
REGULAR
ALTO

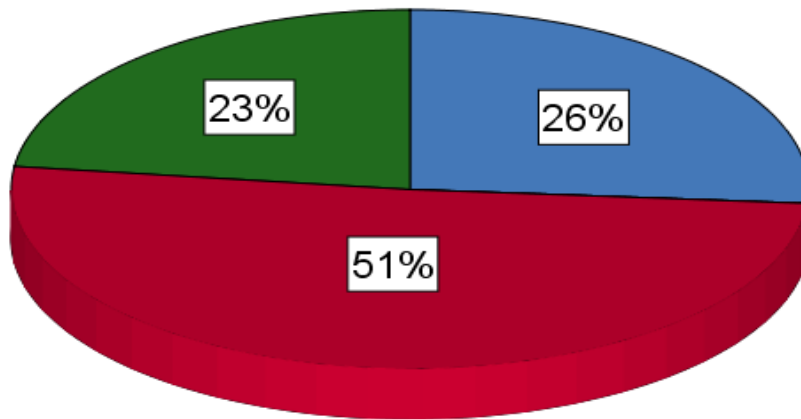


Figura 22: Resultados de la dimensión satisfacción intrínseca.

En la tabla 19 (ver Anexo 4) y figura 22 se observa que el 51% ubica la dimensión satisfacción intrínseca en un nivel regular. Mientras que un 26% lo considera bajo y el 23% alto.

Comprobación de las hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis planteada: Existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Hipótesis nula: No existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Tabla 5

Niveles de correlación entre “Régimen disciplinario” y “Satisfacción laboral”.

Satisfacción laboral (Agrupada)			
Rho de Spearman	Régimen disciplinario	Coefficiente de correlación	,373**
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,003
		N	99

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

En la tabla 5 se observa la existencia de un nivel de significatividad, porque $p=0,003 < 0.05$ y con un Rho Spearman de 0,373, correlación positiva baja. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en la cual existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Hipótesis específica 1

Hipótesis planteada: Existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Hipótesis nula: No existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Tabla 6

Niveles de correlación entre “Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves” y “Satisfacción laboral”.

Satisfacción laboral (Agrupada)			
Rho de Spearman	Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,366**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	99

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

En la tabla 6 se observa la existencia de un nivel de significatividad, porque $p=0,004 < 0.05$ y con un Rho Spearman de 0,366, correlación positiva baja. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en la cual existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Hipótesis específica 2

Hipótesis planteada: Existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Hipótesis nula: No existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

Tabla 7

Niveles de correlación entre “Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves” y “Satisfacción laboral”.

Satisfacción laboral (Agrupada)			
Rho de Spearman	Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,454**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	99

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

En la tabla 7 se observa la existencia de un nivel de significatividad, porque $p=0,000 < 0.05$ y con un Rho Spearman de 0,454, correlación positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en la cual existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

IV. Discusión

Al hacer el análisis de los resultados obtenidos y contrastarlos con la hipótesis general, en la que efectivamente existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, ya que se observa un nivel de significatividad de $p=0,003 < 0.01$ y un Rho Spearman de 0,373, con lo que se afirma la existencia de una correlación positiva baja, la misma que guarda similitud con lo obtenido en el trabajo de Bendezú (2017), “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral [...]”. En este trabajo el autor concluyó en que existe evidencia significativa para afirmar que los procedimientos administrativos disciplinarios se relacionan significativamente con la variable motivación laboral, reforzando lo que señala el tesista internacional Tenorio (2017), en su trabajo “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”, ya que como bien se puede interpretar de lo enmarcado dentro del manual de régimen disciplinario para directores, el no cumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores del sector educación, son aspectos que afectan la evaluación del desempeño laboral.

Al hacer el análisis de los resultados obtenidos y contrastarlos con la primera hipótesis específica, en la que efectivamente existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, ya que se observa un nivel de significatividad de $p=0,004 < 0.01$ y un Rho Spearman de 0,366, con lo que se afirma la existencia de una correlación positiva baja, la misma que guarda similitud con lo obtenido en el trabajo de Rojas (2017), “Control administrativo y satisfacción laboral [...]”. En este trabajo el autor concluyó en una correlación directa moderada, dando importancia a la estrategia de control administrativo, cuyo fin es lograr los objetivos institucionales a través del uso indicadores que generen satisfacción. Con los resultados también se pudo identificar que el proceso no es aplicado en su totalidad, similitud que guarda con el trabajo de Osorio (2014), en su trabajo “El Proceso Administrativo y sus Efectos en los Establecimientos Educativos Privados [...]”, ya que en la etapa de control de los recursos humanos no se rigen al cumplimiento estricto de los procesos para los casos de faltas, evidenciándose una aplicación del proceso de manera incompleta. Asimismo, el trabajo de Cánepa y Ocampos (2017), “Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral [...]” impacta en forma positiva en la motivación laboral, ya que la creación del

régimen disciplinario toma como base la ley SERVIR (Ley de Servicio Civil).

Al hacer el análisis de los resultados obtenidos y contrastarlos con la segunda hipótesis específica, en la que efectivamente existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, ya que se observa un nivel de significatividad de $p=0,000 < 0.01$ y un Rho Spearman de 0,454, con lo que se afirma la existencia de una correlación positiva moderada. Los resultados del trabajo coinciden con la tesis de Bustamante (2016), “La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - Un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública”. Su conclusión más resaltante es que la aplicación de las sanciones administrativas influyó de manera positiva en el desempeño laboral de los empleados públicos. Donde se ha observado que hay mayor índice de faltas disciplinarias graves, es entre el personal en edad avanzada, ya que muestran mayor resistencia en el cumplimiento de las normas, evidenciando bajo nivel de satisfacción en el trabajo; a diferencia de los empleados del sector educación más jóvenes, tal como lo señala el trabajo de Güell (2014), quien realizó un “Estudio sobre la Satisfacción Laboral de los Maestros”, quien afirma que son los profesores más jóvenes y de menos años de experiencia quienes se encuentran más satisfechos con lo que hacen.

V. Conclusiones

- Primera: Existe una relación positiva y significativa entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, con un $p = 0.003 < 0.01$ y un nivel de Rho de Spearman= 0.373, lo cual señala una correlación positiva baja. A mayor el nivel del régimen disciplinario, es mejor la satisfacción laboral.
- Segunda: Existe una relación positiva y significativa entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, con un $p = 0.004 < 0.01$ y un nivel de Rho de Spearman= 0.366, lo cual señala una correlación positiva baja. A mayor el nivel del procesos administrativos disciplinarios por faltas leves, es mejor la satisfacción laboral.
- Tercera: Existe una relación positiva y significativa entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, con un $p = 0.000 < 0.01$ y un nivel de Rho de Spearman= 0.454, lo cual señala una correlación positiva moderada. A mayor el nivel del procesos administrativos disciplinarios por faltas graves, es mejor la satisfacción laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera: A los directivos del sector educación de Lurigancho se recomienda sensibilizar al personal que está bajo su cargo sobre el Manual de Régimen Disciplinario, documento normativo que es de uso exclusivo de los directores; que buscan sancionar, en caso de faltas disciplinarias leves o graves; esto impactaría de manera positiva en el logro de los objetivos institucionales, ya que el conocer de la existencia del documento en mención y de los procesos que implican, muchos se manejarían con mayor mesura en el cumplimiento de sus funciones.
- Segunda: A los directivos del sector educación de Lurigancho se recomienda fomentar entre el personal que está bajo su cargo el “diálogo” como parte del derecho a la defensa que todo servidor público tiene dentro de un proceso administrativo disciplinar por faltas leves. Ya que el uso de este recurso, como bien lo señala la historia, ha evitado problemas mayores, asumiendo acuerdos y resolviendo conflictos.
- Tercera: A los directivos del sector educación de Lurigancho se recomienda exponer en “espacios de uso común” para conocimiento del personal que está bajo su cargo, situaciones que pueden generar un proceso administrativo disciplinar por faltas graves, marcando una postura firme de rechazo y apoyo a las víctimas, si el caso sea comprobado, llevando a cabo un justo proceso disciplinar.

Referencias

- Bahamón X. y Gómez Y. (2016). El activismo judicial en el proceso disciplinario. *Artículo científico* publicado por la Universidad Santo Tomas-Colombia.
- Bendezú, O. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho*. Tesis para optar el título de Maestro en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo-Lima.
- Blog del Ministerio de Educación (2019) Docencia - Perú. Disponible en <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/bienestar-docente.php>
- Bustamante, K. (2016). La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - Un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública. Tesis para optar el título de Profesional de Abogado de la Universidad Nacional San Agustín -Arequipa.
- Cánepa C. y Ocampos F. (2017). Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. Tesis para optar el título de Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Tumbes.
- Castillo, D. (2019). Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública de la Universidad Privada César Vallejo -Lima.
- Chiang, M, M, J. y Nuñez. A. (2010). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. R.B. Servicios Editorial, S.L. – Madrid. Disponible en <https://books.google.com.pe/>
- Decreto Supremo N° 040. “Reglamento General de la Ley del Servicio Civil”. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de junio del 2014.
- Defensoría del Pueblo (2009), El Informe Defensorial N° 147 “Aportes de la Defensoría del Pueblo para una Educación sin Corrupción. Perú N° 2009-15565.
- ESCALE, (2010). Estadística de la Calidad Educativa. Ministerio de Educación del Perú. Disponible en <http://escale.minedu.gob.pe/>

- Espino, D. (2009). Estrategia operativa para la implementación de la propuesta de reestructuración de las instancias descentralizadas II.EE., UGEL y DRE, Lima, Ministerio de Educación del Perú.
- Esra, A. Ümit, A. Serhat, E., & Kültigin, A. (2013). Does person–organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.495
- Fachrunnisa, O. & Adhiatma, A. (2014). The role of work place spirituality and employee engagement to enhance job satisfaction and performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 7, 15–35.
- Faris, A., Mary, T. Q. G., Scott, R. Z., & Joyce, J. F. (2014). Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23, 460–467. doi: 10.1111/inm.12070
- Furåker, B., Håkansson, K. and Karlsson, J. (2012). *Commitment to Work and Job Satisfaction: Studies of Work Orientations*. By Routledge 711 Third Avenue, New York, NY 10017.
- Galaz, J. (2010). La Satisfacción Laboral de los Académicos en una Universidad Estatal Pública. Dirección de Servicios Editorial - México. Disponible en <https://books.google.com.pe/>
- Galit, M. (2013). Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions. *Employee Relations*, 35, 441–455. doi: 10.1108/ER-05-2012-0041
- Güell, L. (2014). Estudio de la Satisfacción Labora de los Maestros, tesis para optar el título de Doctorado en Ciencia Humanas, Sociales y Jurídicas de la Universidad Internacional de Cataluña-España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta Edición, editorial McGraw Hill – México (D.F.).
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. American, New York: Harper.
- Jiang, Y., Qian, Q. Z., & Yan, C. Y. (2006). A study on the structure model of teachers' job satisfaction. *Psychological Science*, 1, 162–164. doi: 10.3969/j.issn.1671-6981.2006.01.044

- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K.A. (1983). Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48, 78–90.
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230–235. doi:10.1016/j.nedt.2015.10.023
- Laschinger, H., & Spence, K. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472–484. doi: 10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x
- Lee, B. Y., Wang, J., & Weststar, J. (2015). Work hour congruence: the effect on job satisfaction and absenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 657–675. doi: dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.922601
- Lema, A. (2013). Análisis crítico del régimen disciplinario de los estudiantes universitarios en Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115415>
- Ley N° 30057. “Ley del Servicio Civil”. *Diario Oficial El Peruano*, Lima, Perú, 3 de julio del 2013.
- Li, H. R., Wang, C. X., & Chen, S. B. (2015). On the factors contributing to the job satisfaction of new generation faculty in university. *Social Sciences in Zhejiang*, 4, 145–150. doi: 10.14167/j.zjss.2015.04.020
- Liu, F. Y., & Zhang, J. C. (2004). The validity of employee’s job satisfaction survey questionnaire and the influence factors on the job satisfaction from civilian enterprise's Employees. *Nankai Business Review*, 3, 98–104. doi: 10.3969/j.issn.1008-3448.2004.03.018
- Liu, P. Q., Wang, X., Liu, R., & Wei, X. (2013). The effects of leadership styles on workers' job satisfaction: a mediating approach of employee relations. *Chinese Journal of Management Science*, S1, 75–80.
- Lizárraga, V. (2013). Artículo científico “El régimen disciplinario en la función pública”. *Perú: Gaceta Jurídica*.
- Martínez, I. M., & Cifre, E. (2016). Individual and group antecedents of job satisfaction: a one-lab multilevel study. *anales de psicología*, 32, 565–570. doi: dx.doi.org/10.6018/analesps.32.2.216801

- Martínez, M. (2013). Blog Master Executive en Administración y Dirección de Empresas de la Escuela de Organización Industrial. Recuperado en <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
- Melinde, C., & Nisha, H. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90–97. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.001
- Ministerio de Educación (2016) “Manual de Régimen Disciplinario para Directivos”. Perú N° 2016-08864.
- Nieto A. (2005). “Derecho administrativo sancionador”. España – Madrid, 4ª Edición.
- Osorio, I. (2014). El Proceso Administrativo y sus Efectos en los Establecimientos Educativos Privados en la Ciudad de Quetzaltenango, tesis para optar el título de Administradora de Empresas de la Universidad “Rafael Landívar”- Guatemala.
- Pezo, E. (2003). “El régimen disciplinario en la carrera Pública magisterial. La necesidad de Garantizar la eficacia del Procedimiento disciplinario”. *Revista Derecho y Cambio Social*. Recuperado de https://www.academia.edu/28226265/EL_R%C3%89GIMEN_DISCIPLINARIO_EN_LA_CARRERA_P%C3%9ABLICA_MAGISTERIAL._LA_NECESIDAD_DE_GARANTIZAR_LA_EFICACIA_DEL_PROCEDIMIENTO_DISCIPLINARIO
- Posada, E. (2008). Colección Informes y Estudios Núm. 84: El tratamiento del régimen disciplinario en la negociación colectiva. Madrid: Editorial Cofás S. A
- Quintana, T. (2009). La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos. Disponible en <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/9643>
- Resolución de la Sala Plena N° 001. Tribunal del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de mayo del 2012.
- Risman, K. L., Erickson, R. J., & Diefendorff, J. M. (2016). The impact of person–organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121–125. doi: 10.1016/j.apnr.2016.01.007
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (10ma. Ed.). México: Prentice Hall Pearson.
- Rojas, M. (2017). Control administrativo y satisfacción laboral en las enfermeras del departamento de enfermería del Hospital Cayetano Heredia – San Martín de Porres.

Tesis para optar el título de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Privada Cesar Vallejo-Lima.

Salazar, L. (2014). “El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy”. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5543>

Scanlan, J. N., & Still, M. (2013). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60, 310–318. doi: 10.1111/1440-1630.12067

Shen, W. Y., & Zhu, J. W. (2012). Enterprise job satisfaction and turnover intention. *Social Scientist*, 12, 80–83. doi: 10.3969/j.issn.1002-3240.2012.12.019

Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. Colombia: *Revista Opinión Jurídica*; 15(30), 227-248. Recuperado de: <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>

Tenorio, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral, tesis para optar el título de Maestro en Investigación en Educación de la Universidad Andina Simón Bolívar-Ecuador.

Válega, V., Viana M. y Carvalho S. O (2015) Modelo organizacional, as condições de trabalho e as relações interpessoais como fatores de satisfação dos trabalhadores em regime de Outsourcing.

Valero, J. (2003). *La Escuela que Yo Quiero*. Editorial Progreso S.A. – Lima. Disponible en <https://books.google.com.pe/>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: “Régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019”.						
Autor: Lic. Cristian Esteban Coro						
PROBLEMA Problema General	OBJETIVO Objetivo General	HIPÓTESIS Hipótesis General	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable independiente: Régimen disciplinario.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
¿Cuál es la relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019?	Determinar la relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.	Existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> Los procesos administrativos disciplinarios por faltas leves. 	<ul style="list-style-type: none"> Lineamientos. Amonestación. Descargo. Anotación de demérito. 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2, 3 4,5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 	<ul style="list-style-type: none"> Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			<ul style="list-style-type: none"> Los procesos administrativos disciplinarios por faltas graves. 	<ul style="list-style-type: none"> Lineamientos. Suspensión en el cargo. Cese temporal en el cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> 13, 14, 15 16, 17, 18 19,20, 21 	<ul style="list-style-type: none"> Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específico 1	Variable dependiente: Satisfacción laboral.			
¿Cuál es la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019?	Determinar la relación procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.	Existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción intrínseca. 	<ul style="list-style-type: none"> Independencia en el trabajo. Variedad de tareas. Oportunidades de promoción en el trabajo. Reconocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2,3,4 5 6,7,8 9,10 	<ul style="list-style-type: none"> Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Problema específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis específico 2		por la labor realizada.		
¿Cuál es la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019?	Determinar la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.	Existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción extrínseca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación económica. • Entorno físico. • Seguridad en el puesto. • Calidad de relación interpersonal. • Capacitación y perfeccionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • 11,12 • 13,14, 15 • 16,17 • 18,19 • 20,21 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Algunas veces (2) • Casi siempre (3) • Siempre (4)

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN

Estimado trabajador del sector educación:

VARIABLE: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre el conocimiento que tiene a cerca del Manual del Régimen Disciplinario para Directores del Sector Educación.

Es **TOTALMENTE ANÓNIMO** y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

1	2	3	4
NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ÍTEMS				
		1	2	3	4
Dimensión 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves.					
1.	¿Con qué frecuencia el director(a) da a conocer los lineamientos por faltas leves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?				
2.	¿Con qué frecuencia el director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves, en la conducción de la institución donde laboras?				
3.	¿Con qué frecuencia Ud. Ha buscado información con relación a la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves?				
4.	¿Con qué frecuencia su director(a) le hace llegar una amonestación verbal por una falta disciplinar leve?				
5.	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una amonestación escrita por una falta disciplinar leve?				
6.	¿Con qué frecuencia Ud. Observa la aplicación de los tipos de amonestaciones que existen dentro del Manual del Régimen Disciplinario?				
7.	¿Con qué frecuencia Ud, tiene conocimiento de que en caso de una falta leve, puede ejercer su derecho a la defensa?				

8.	¿Con qué frecuencia Ud, se ha visto en la necesidad de ejercer su derecho a la defensa en caso de una falta leve?				
9.	¿Con qué frecuencia su director(a) le da la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa en un plazo de cinco días por una falta disciplinar leve?				
10.	¿Con qué frecuencia Ud. Recibe una anotación de demérito a causa de una falta leve?				
11.	¿Con qué frecuencia el director(a) le informa que dejará constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?				
12.	¿Con qué frecuencia el director(a) deja constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?				
Dimensión 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.					
13.	¿Con qué frecuencia el director(a) da a conocer los lineamientos por faltas graves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?				
14.	¿Con qué frecuencia Ud. Se informa de las causales que originan una falta grave o muy grave?				
15.	¿Con qué frecuencia el director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario con conocimiento del titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, en caso de faltas graves, en la conducción de la institución donde laboras?				
16.	¿Con qué frecuencia Ud. Se ha encontrado inmerso en un proceso de investigación a causa de una falta grave, propenso a recibir una suspensión en el cargo?				
17.	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la suspensión en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?				
18.	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una suspensión en el ejercicio de sus funciones hasta por 30 días sin goce de remuneraciones como medida preventiva ante una falta disciplinar grave?				
19.	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la destitución en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?				

20.	¿Con qué frecuencia usted ha recibido un cese temporal en el ejercicio de sus funciones previo al proceso durante el proceso investigador de acuerdo la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario?				
21.	¿Con qué frecuencia usted ha estado en situación de investigación a causa de una falta disciplinar muy grave?				

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LURIGANCHO, 2019

Estimado trabajador del sector Educación; el presente cuestionario se usará para conocer sobre la satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, se le solicita responda de la manera más sincera posible, al contestar el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente, el presente cuestionario está sujeto a reserva y solamente se realiza con fines académicos.

	1 Nunca	2 Algunas veces	3 Casi siempre	4 Siempre
	ÍTEMS			
	Dimensión 1: Satisfacción intrínseca.			
1.	¿Los lineamientos de la institución te permiten libertad en el desarrollo de la clase?			
2.	¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo?			
3.	¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada?			
4.	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la institución?			
5.	¿Consideras que la institución posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?			
6.	¿Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la institución realiza?			
7.	¿Consideras que en la institución se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad?			
8.	¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la institución es la capacidad académica que uno presenta?			
9.	¿Consideras que la institución valora tu esfuerzo?			
10.	¿Consideras que la institución brinda reconocimiento por el trabajo que realizas?			
	Dimensión 2: Satisfacción extrínseca.			
11.	¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la institución?			
12.	¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal?			
13.	¿Cuenta la institución con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias?			
14.	¿Consideras que la institución realiza una buena distribución en su			

	infraestructura?				
15.	¿Cuenta la institución con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales?				
16.	¿Cree usted que la institución brinda estabilidad laboral logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral?				
17.	¿Considera que la evaluación al personal se realiza con fines de mejora profesional?				
18.	¿Consideras que en la institución existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo?				
19.	¿Consideras que la institución promueve la interrelación personal entre sus miembros que laboran?				
20.	¿Consideras que la institución facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes?				
21.	¿Consideras que la institución impulsa el desarrollo profesional de los docentes?				

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Régimen disciplinario

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves.							
1	¿Con qué frecuencia el Director(a) da a conocer los lineamientos por faltas leves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?	X		X		X		
2	¿Con qué frecuencia el Director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves, en la conducción de la institución donde laboras?	X		X		X		
3	¿Con qué frecuencia Ud. Ha buscado información con relación a la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves?	X		X		X		
4	¿Con qué frecuencia su Director(a) le hace llegar una amonestación verbal por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
5	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una amonestación escrita por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
6	¿Con qué frecuencia Ud. Observa la aplicación de los tipos de amonestaciones que existen dentro del Manual del Régimen Disciplinario?	X		X		X		
7	¿Con qué frecuencia Ud, tiene conocimiento de que en caso de una falta leve, puede ejercer su derecho a la defensa?	X		X		X		
8	¿Con qué frecuencia Ud, se ha visto en la necesidad de ejercer su derecho a la defensa en caso de una falta leve?	X		X		X		
9	¿Con qué frecuencia su Director(a) le da la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa en un plazo de cinco días por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia Ud. Recibe una anotación de demérito a causa de una	X		X		X		

	falta leve?	X		X		X	
11	¿Con qué frecuencia el Director(a) le informa que dejará constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?	X		X		X	
12	¿Con qué frecuencia el Director(a) deja constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Con qué frecuencia el Director(a) da a conocer los lineamientos por faltas graves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?	X		X		X	
14	¿Con qué frecuencia Ud. Se informa de las causales que originan una falta grave o muy grave?	X		X		X	
15	¿Con qué frecuencia el Director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario con conocimiento del titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, en caso de faltas graves, en la conducción de la institución donde laboras?	X		X		X	
16	¿Con qué frecuencia Ud. Se ha encontrado inmerso en un proceso de investigación a causa de una falta grave, propenso a recibir una suspensión en el cargo?	X		X		X	
17	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la suspensión en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?	X		X		X	
18	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una suspensión en el ejercicio de sus funciones hasta por 30 días sin goce de remuneraciones como medida preventiva ante una falta disciplinar grave?	X		X		X	
19	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la destitución en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?	X		X		X	

20	¿Con qué frecuencia usted ha recibido un cese temporal en el ejercicio de sus funciones previo al proceso durante el proceso investigatorio de acuerdo la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario?	X		X		X	
21	¿Con qué frecuencia usted ha estado en situación de investigación a causa de una falta disciplinar muy grave?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. María del Carmen Ancaya Ma..... DNI: 10352960.....

Especialidad del validador:.....Metodóloga.....

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

01 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

.....
Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Asesora Metodológico y Estadística
ORCID ID: 0000-0003-4204-1321

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca							
1	¿Los lineamientos de la institución te permiten libertad en el desarrollo de la clase?	X		X		X		
2	¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada?	X		X		X		
4	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la institución?	X		X		X		
5	¿Consideras que la institución posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
6	¿Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la institución realiza?	X		X		X		
7	¿Consideras que en la institución se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad?	X		X		X		
8	¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la institución es la capacidad académica que uno presenta?	X		X		X		
9	¿Consideras que la institución valora tu esfuerzo?	X		X		X		
10	¿Consideras que la institución brinda reconocimiento por el trabajo que realizas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca							
11	¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la institución?	X		X		X		
12	¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal?	X		X		X		
13	¿Cuenta la institución con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias?	X		X		X		
14	¿Consideras que la institución realiza una buena distribución en su infraestructura?	X		X		X		
15	¿Cuenta la institución con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales?	X		X		X		
16	¿Cree usted que la institución brinda estabilidad laboral logrando la	X		X		X		

	tranquilidad para su buen desempeño laboral?	X		X		X	
17	¿Considera que la evaluación al personal se realiza con fines de mejora profesional?	X		X		X	
18	¿Consideras que en la institución existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
19	¿Consideras que la institución promueve la interrelación personal entre sus miembros que laboran?	X		X		X	
20	¿Consideras que la institución facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes?	X		X		X	
21	¿Consideras que la institución impulsa el desarrollo profesional de los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. María del Carmen Ancaya Martínez DNI: 10852962

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Régimen disciplinario

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves.							
1	¿Con qué frecuencia el Director(a) da a conocer los lineamientos por faltas leves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?	X		X		X		
2	¿Con qué frecuencia el Director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves, en la conducción de la institución donde laboras?	X		X		X		
3	¿Con qué frecuencia Ud. Ha buscado información con relación a la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves?	X		X		X		
4	¿Con qué frecuencia su Director(a) le hace llegar una amonestación verbal por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
5	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una amonestación escrita por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
6	¿Con qué frecuencia Ud. Observa la aplicación de los tipos de amonestaciones que existen dentro del Manual del Régimen Disciplinario?	X		X		X		
7	¿Con qué frecuencia Ud, tiene conocimiento de que en caso de una falta leve, puede ejercer su derecho a la defensa?	X		X		X		
8	¿Con qué frecuencia Ud, se ha visto en la necesidad de ejercer su derecho a la defensa en caso de una falta leve?	X		X		X		
9	¿Con qué frecuencia su Director(a) le da la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa en un plazo de cinco días por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia Ud. Recibe una anotación de demérito a causa de una	X		X		X		

	falta leve?	X		X		X	
11	¿Con qué frecuencia el Director(a) le informa que dejará constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?	X		X		X	
12	¿Con qué frecuencia el Director(a) deja constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Con qué frecuencia el Director(a) da a conocer los lineamientos por faltas graves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?	X		X		X	
14	¿Con qué frecuencia Ud. Se informa de las causales que originan una falta grave o muy grave?	X		X		X	
15	¿Con qué frecuencia el Director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario con conocimiento del titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, en caso de faltas graves, en la conducción de la institución donde laboras?	X		X		X	
16	¿Con qué frecuencia Ud. Se ha encontrado inmerso en un proceso de investigación a causa de una falta grave, propenso a recibir una suspensión en el cargo?	X		X		X	
17	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la suspensión en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?	X		X		X	
18	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una suspensión en el ejercicio de sus funciones hasta por 30 días sin goce de remuneraciones como medida preventiva ante una falta disciplinar grave?	X		X		X	
19	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la destitución en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?	X		X		X	

20	¿Con qué frecuencia usted ha recibido un cese temporal en el ejercicio de sus funciones previo al proceso durante el proceso investigatorio de acuerdo la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario?	X		X		X	
21	¿Con qué frecuencia usted ha estado en situación de investigación a causa de una falta disciplinar muy grave?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

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

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Satisfacción laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca								
1	¿Los lineamientos de la institución te permiten libertad en el desarrollo de la clase?	X		X		X		
2	¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada?	X		X		X		
4	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la institución?	X		X		X		
5	¿Consideras que la institución posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
6	¿Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la institución realiza?	X		X		X		
7	¿Consideras que en la institución se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad?	X		X		X		
8	¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la institución es la capacidad académica que uno presenta?	X		X		X		
9	¿Consideras que la institución valora tu esfuerzo?	X		X		X		
10	¿Consideras que la institución brinda reconocimiento por el trabajo que realizas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca								
11	¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la institución?	X		X		X		
12	¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal?	X		X		X		
13	¿Cuenta la institución con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias?	X		X		X		
14	¿Consideras que la institución realiza una buena distribución en su infraestructura?	X		X		X		
15	¿Cuenta la institución con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales?	X		X		X		
16	¿Cree usted que la institución brinda estabilidad laboral logrando la	X		X		X		

	tranquilidad para su buen desempeño laboral?	X		X		X	
17	¿Considera que la evaluación al personal se realiza con fines de mejora profesional?	X		X		X	
18	¿Consideras que en la institución existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
19	¿Consideras que la institución promueve la interrelación personal entre sus miembros que laboran?	X		X		X	
20	¿Consideras que la institución facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes?	X		X		X	
21	¿Consideras que la institución impulsa el desarrollo profesional de los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JOHOA TAJAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Régimen disciplinario

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves.							
1	¿Con qué frecuencia el Director(a) da a conocer los lineamientos por faltas leves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?	X		X		X		
2	¿Con qué frecuencia el Director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves, en la conducción de la institución donde laboras?	X		X		X		
3	¿Con qué frecuencia Ud. Ha buscado información con relación a la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario, en caso de faltas leves?	X		X		X		
4	¿Con qué frecuencia su Director(a) le hace llegar una amonestación verbal por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
5	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una amonestación escrita por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
6	¿Con qué frecuencia Ud. Observa la aplicación de los tipos de amonestaciones que existen dentro del Manual del Régimen Disciplinario?	X		X		X		
7	¿Con qué frecuencia Ud, tiene conocimiento de que en caso de una falta leve, puede ejercer su derecho a la defensa?	X		X		X		
8	¿Con qué frecuencia Ud, se ha visto en la necesidad de ejercer su derecho a la defensa en caso de una falta leve?	X		X		X		
9	¿Con qué frecuencia su Director(a) le da la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa en un plazo de cinco días por una falta disciplinar leve?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia Ud. Recibe una anotación de demérito a causa de una	X		X		X		

	falta leve?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿Con qué frecuencia el Director(a) le informa que dejará constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Con qué frecuencia el Director(a) deja constancia de su imposición ante la Oficina de Personal de la UGEL a fin de que se registre en su escalafón o legajo personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Con qué frecuencia el Director(a) da a conocer los lineamientos por faltas graves del Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Pública?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Con qué frecuencia Ud. Se informa de las causales que originan una falta grave o muy grave?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Con qué frecuencia el Director(a) prioriza la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario con conocimiento del titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, en caso de faltas graves, en la conducción de la institución donde laboras?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Con qué frecuencia Ud. Se ha encontrado inmerso en un proceso de investigación a causa de una falta grave, propenso a recibir una suspensión en el cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la suspensión en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Con qué frecuencia usted ha recibido una suspensión en el ejercicio de sus funciones hasta por 30 días sin goce de remuneraciones como medida preventiva ante una falta disciplinar grave?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Con qué frecuencia Ud. Tiene conocimiento que en su I.E. imponen como sanción la destitución en el cargo a causa de una falta grave o muy grave?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20	¿Con qué frecuencia usted ha recibido un cese temporal en el ejercicio de sus funciones previo al proceso durante el proceso investigatorio de acuerdo la aplicación del Manual del Régimen Disciplinario?	X		X		X	
21	¿Con qué frecuencia usted ha estado en situación de investigación a causa de una falta disciplinar muy grave?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: DOCTOR EN ADMINISTRACION DNI: 07087813

Especialidad del validador: COUDE ALBUDE RICARDO LAZARO

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

01 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción intrínseca							
1	¿Los lineamientos de la institución te permiten libertad en el desarrollo de la clase?	X		X		X		
2	¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
3	¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada?	X		X		X		
4	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la institución?	X		X		X		
5	¿Consideras que la institución posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?	X		X		X		
6	¿Asisto con regularidad a las actividades académicas y sociales que la institución realiza?	X		X		X		
7	¿Consideras que en la institución se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad?	X		X		X		
8	¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la institución es la capacidad académica que uno presenta?	X		X		X		
9	¿Consideras que la institución valora tu esfuerzo?	X		X		X		
10	¿Consideras que la institución brinda reconocimiento por el trabajo que realizas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción extrínseca							
11	¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la institución?	X		X		X		
12	¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal?	X		X		X		
13	¿Cuenta la institución con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias?	X		X		X		
14	¿Consideras que la institución realiza una buena distribución en su infraestructura?	X		X		X		
15	¿Cuenta la institución con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales?	X		X		X		
16	¿Cree usted que la institución brinda estabilidad laboral logrando la	X		X		X		

	tranquilidad para su buen desempeño laboral?	X		X		X	
17	¿Considera que la evaluación al personal se realiza con fines de mejora profesional?	X		X		X	
18	¿Consideras que en la institución existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
19	¿Consideras que la institución promueve la interrelación personal entre sus miembros que laboran?	X		X		X	
20	¿Consideras que la institución facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes?	X		X		X	
21	¿Consideras que la institución impulsa el desarrollo profesional de los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CONDE ALDUDE RICARDO LAZARO DNI: 07087813

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de JUNIO del 2017.



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Tablas del estudio.

Tabla 8

Operacionalización de la variable régimen disciplinario.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rango
• Los procedimientos administrativos en faltas leves.	• Lineamientos.	1-3	Nunca (1)	Alto (65-84)
	• Amonestación.	4-6	Algunas veces (2)	Medio (43-64)
	• Descargo.	7-9	Casi siempre (3)	Bajo (21-42)
	• Anotación de demérito.	10-12	Siempre (4)	
• Los procedimientos administrativos en faltas graves.	• Lineamientos.	13- 15		
	• Suspensión en el cargo.	16 - 18		
	• Cese temporal en el cargo.	19-21		

Fuente: Elaboración propia en base al Manual del Régimen Disciplinario para Directores.

Tabla 9

Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rango
• Satisfacción intrínseca.	• Independencia en el trabajo.	1-4	Nunca (1)	Alto (65-84)
			Algunas veces (2)	Medio (43-64)
	• Variedad de tareas.	5	Casi siempre (3)	Bajo (21-42)
	• Oportunidades de promoción en el trabajo.	6-8	Siempre (4)	
• Satisfacción extrínseca.	• Reconocimiento por la labor realizada.	9-10		
	• Compensación económica.	11-12		
	• Entorno físico.	13-15		
	• Seguridad en el puesto.	16-17		
	• Calidad	18-19		
• Capacitación y perfeccionamiento.	20-21			

Fuente: Elaborado para el estudio.

Tabla 10

Relación de Instituciones del Sector Educación de Lurigancho, 2019.

I.E.	DIRECTOR	CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO
103 NIÑO JESÚS DE PRAGA	JANETH FLOR BONIFAZ GUTIÉRREZ	975213461	canelitafina7078@hotmail.com
145	ZOILA CHOCÑA VICENTE	987735933	zchocna@gmail.com
146 VIOLETA CORREA DE BELAUNDE	ANA MARÍA VERA DIEGO	958484526	anaveradiego@hotmail.com
0055 MANUEL GONZALES PRADA	MIGUEL ANGEL URQUIETA HUAYLINOS	940741427	urquietamiguel@hotmail.com
147 LUIS ENRIQUE VII	ANGÉLICA ROSARIO MUÑOZ	982568098	angelicarosario27@hotmail.com
1242 PADRE EUSEBIO ENRIQUE MENARD	RUTH BELDAD TORRES TELLO	999120367	beldat60@gmail.com
1200 SANTA MARÍA	CARMEN MARTHA CORO LLALLE	989820093	camacolla@hotmail.com
124 AUGUSTO SALAZAR BONDY	EVA ROCÍO QUISPE FLORES	965912708	evaroci_72@hotmail.com
1234	ANGELINA MAMANI RODRIGO	925167052	angelina_cancer68@hotmail.com
160 SANTA ROSITA	REYNA KATHLEEN VELASQUEZ MAURICIO YDA ROSA	982056361	kathleenvm@outlook.es
018 VIRGEN DE FÁTIMA	ASTOHUAYHUA FLORES	942694981	ydaflores4@hotmail.com
1197 NICOLÁS DE PIÉROLA	LUZ MARISOL CRESPO TINTAYA	997392724	luz_crespo23@hotmail.com
1206 DANIEL ALCIDES CARRIÓN	SONIA SOTO GÓMEZ	998519054	sony2010@hotmail.com
0065 MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES	RENATO VASQUEZ CHUIYARI	986618800	renato_vch@hotmail.com
CETPRO NICOLÁS DE PIÉROLA	LOIDA ROQUE NAVARRO	975283219	loidarufho@hotmail.com

Fuente: Escala 2018.

Tabla 11

Relación de Instituciones del Sector Educación de Lurigancho, 2019.

I.E.	DIRECTOR	CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO	CANTIDAD DE PERSONAL
0055 MANUEL GONZALES PRADA	MIGUEL ANGEL URQUIETA HUAYLINOS	940741427	urquietamiguel@hotmail.com	32
1197 NICOLÁS DE PIÉROLA	LUZ MARISOL CRESPO TINTAYA	997392724	luz_crespo23@hotmail.com	31
1206 DANIEL ALCIDEZ CARRIÓN	SONIA SOTO GÓMEZ	998519054	sony2010@hotmail.com	15
0065 MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES	RENATO VASQUEZ CHUIYARI	986618800	renato_vch@hotmail.com	21
			Total	99

Fuente: Escale 2018.

Tabla 12

Ficha técnica del instrumento para medir la primera variable: Régimen Disciplinario.

Datos Generales	
Nombre del instrumento:	Cuestionario para trabajadores del Sector Educación sobre el Régimen Disciplinario.
Autor(a):	Mg. Bendezú Vega, Octavio Alcibíades
Adaptado por:	Lic. Christian Esteban Coro
Lugar:	Lurigancho.
Fecha de aplicación:	23/07/2019
Objetivo:	Recoger información sobre la variable “Régimen Disciplinario”.
Administrado a:	Personal de Instituciones Educativas Públicas - EBR, Red Educativa N° 18, Lurigancho.
Tiempo:	15'

Fuente: Elaborado para el estudio.

Tabla 13

Ficha técnica del instrumento para medir la segunda variable: Satisfacción Laboral.

Datos Generales	
Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral en Lurigancho, 2019.
Autor(a):	Mg. Tenorio Méndez, Altamar Bolívar
Adaptado por:	Lic. Christian Esteban Coro
Lugar:	Lurigancho.
Fecha de aplicación:	23/07/2019
Objetivo:	Recoger información sobre la variable “Satisfacción Laboral”.
Administrado a:	Personal de Instituciones Educativas Públicas - EBR, Red Educativa N° 18, Lurigancho.
Tiempo:	15'

Fuente: Elaborado para el estudio.

Tabla 14

Niveles de la variable “Régimen Disciplinario”.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	23	23
	REGULAR	55	56
	ALTO	21	21
	TOTAL	99	100

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

Tabla 15

Niveles de la dimensión “Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves”.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	26	26
	REGULAR	52	53
	ALTO	21	21
	TOTAL	99	100

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

Tabla 16

Niveles de la dimensión “Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves”.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	28	28
	REGULAR	48	49
	ALTO	23	23
	TOTAL	99	100

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

Tabla 17

Niveles de la variable “Satisfacción laboral”.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	20	20
	REGULAR	53	54
	ALTO	26	26
	TOTAL	99	100

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

Tabla 18

Niveles de la dimensión “Satisfacción intrínseca”.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	20	20
	REGULAR	53	54
	ALTO	26	26
	TOTAL	99	100

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

Tabla 19

Niveles de la dimensión “Satisfacción extrínseca”.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	25	26
	REGULAR	51	51
	ALTO	23	23
	TOTAL	99	100

Fuente: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS 25.0

Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos.

Fiabilidad

Escala: INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	21

Fiabilidad

Escala: CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	98,4
	Excluido ^a	1	4,2
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	21

Anexo 6: Consentimiento informado.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 19 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 102 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. SOTO GOMEZ, SONIA

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1206 "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTEBAN CORO, CHRISTIAN ABEL;** identificado con **DNI N°46012682** y código de matrícula **N°7000897383;** estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA,** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA DIRECTORES DEL SECTOR EDUCACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LURIGANCHO, 2019"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Maria del Carmen Ancaya Martinez

Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 19 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 103 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. VASQUEZ CHUYARI, RENATO

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0065 "MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES"


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTEBAN CORO, CHRISTIAN ABEL**; identificado con DNI N°46012682 y código de matrícula N°7000897383; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA DIRECTORES DEL SECTOR EDUCACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LURIGANCHO, 2019"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 19 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 105 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. URQUIETA HUAYLINOS, MIGUEL ÁNGEL

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°0055 "MANUEL GONZALES PRADA"

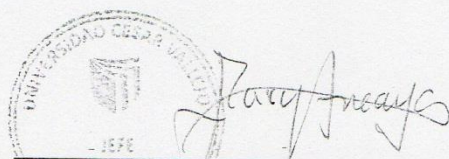
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTEBAN CORO, CHRISTIAN ABEL**; **identificado** con DNI N°46012682 y código de matrícula N°7000897383; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA DIRECTORES DEL SECTOR EDUCACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LURIGANCHO, 2019"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Universidad de los
n salir adelante.



Lic. Miguel Ángel Urquieta Huaylinos
DIRECTOR

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 19 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 101 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. CRESPO TINTAYA, LIZ MARISOL

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°1197 "NICOLÁS DE PIÉROLA"

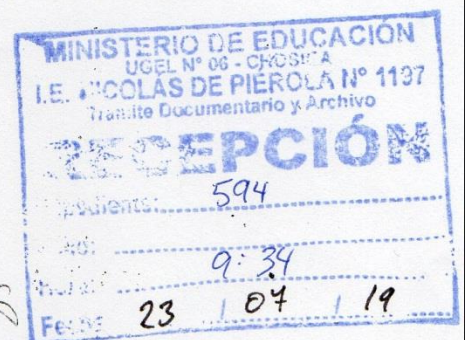
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTEBAN CORO, CHRISTIAN ABEL;** identificado con DNI N°46012682 y código de matrícula N°7000897383; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA DIRECTORES DEL SECTOR EDUCACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LURIGANCHO, 2019"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Anexo 7: Base de datos de la muestra

Encuestados	Régimen disciplinario																					Total	Dim1	Dim2
	Los procedimientos administrativos en faltas leves.												Los procedimientos administrativos en faltas graves.											
	preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21			
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	32	18
3.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18
4.	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	29	18
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	44	18
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
8.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	42	18
10.	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	34	18	16
11.	3	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	43	26	17
12.	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9
13.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	12	9
14.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	12	9
15.	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	39	24	15
16.	1	2	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	20	9
17.	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	14	9
18.	3	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	33	20	13
19.	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	24	13	11
20.	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9
21.	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24	14	10
22.	3	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	23	9
23.	3	3	2	3	1	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	40	24	16
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
25.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36
27.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	34	18
28.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	26	27
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36
30.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	12	9
31.	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	46	28	18

Encuestados	Régimen disciplinario																					Total	Dim1	Dim2
	Los procedimientos administrativos en faltas leves.												Los procedimientos administrativos en faltas graves.											
	preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21			
32.	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	37	22	15
33.	4	3	2	2	1	3	4	1	1	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	41	24	17
34.	3	3	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	4	2	4	2	2	1	1	1	2	41	22	19
35.	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	30	18	12
36.	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	1	1	41	24	17
37.	3	3	3	1	1	1	1	3	4	1	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	39	24	15
38.	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
39.	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	48	33	15
40.	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	26	15	11
41.	2	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	32	19	13
42.	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	72	41	31
43.	4	4	2	2	1	3	4	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	1	41	25	16
44.	1	2	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	32	22	10
45.	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	37	24	13
46.	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	44	27	17
47.	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	40	23	17
48.	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	13	9
49.	3	4	4	2	1	1	4	1	4	1	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	1	55	31	24
50.	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	33	19	14
51.	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	31	19	12
52.	3	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	35	22	13
53.	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	29	18	11
54.	3	4	3	3	1	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	46	29	17
55.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
56.	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	33	20	13
57.	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	44	27
58.	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	38	26	12
59.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36
60.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
61.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	32	18
62.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18
63.	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	29	18
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36
65.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	44	18

Encuestados	Régimen disciplinario																					Total	Dim1	Dim2	
	Los procedimientos administrativos en faltas leves.												Los procedimientos administrativos en faltas graves.												
	preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21				
66.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27	
67.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18
68.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	42	18	
69.	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	34	18	16	
70.	3	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	43	26	17	
71.	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9	
72.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	12	9	
73.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	12	9	
74.	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	39	24	15	
75.	1	2	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	20	9	
76.	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	14	9	
77.	3	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	33	20	13	
78.	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	24	13	11	
79.	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9	
80.	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24	14	10	
81.	3	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	23	9	
82.	3	3	2	3	1	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	40	24	16	
83.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27	
84.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18	
85.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36	
86.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	34	18	
87.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	26	27	
88.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36	
89.	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9	
90.	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24	14	10	
91.	3	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	23	9	
92.	3	3	2	3	1	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	40	24	16	
93.	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9	
94.	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24	14	10	
95.	3	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	23	9	
96.	3	3	2	3	1	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	40	24	16	
97.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27	
98.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18	
99.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18	

Base de datos de la variable Satisfacción Laboral

Encuestados	Satisfacción laboral.																					Total	Dim1	Dim2
	Satisfacción intrínseca.										Satisfacción extrínseca.													
	Preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21			
1.	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	49	29	20
2.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59	29	30
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	76	40	36
4.	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	72	33	39
5.	3	3	2		2	3	4	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	47	23	24
6.	3	4	3	3	2	3	1	1	1	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56	23	33
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81	39	42
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79	40	39
10.	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	74	36	38
11.	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	56	30	26
12.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	75	38	37
13.	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	1	1	3	2	2	2	3	4	4	2	2	58	32	26
14.	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	57	31	26
15.	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	57	28	29
16.	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	57	30	27
17.	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	4	1	3	45	19	26
18.	3	4	4	4	2	3	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	52	29	23
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	77	40	37
20.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	59	29	30
21.	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	44	25	19
22.	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	53	27	26

Encuestados	Satisfacción laboral.																				Total	Dim1	Dim2	
	Satisfacción intrínseca.										Satisfacción extrínseca.													
	Preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20				preg. 21
23.	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	51	29	22
24.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	33	31
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
26.	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	44	26	18
27.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	38	31
28.	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	54	31	23
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
33.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	30	33
34.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	10	11
35.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	30	33
36.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	46	29	17
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
38.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	30	33
39.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	30	33
40.	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63	33	30
41.	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	37	41
42.	4	4	4	1	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	59	28	31
43.	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	64	32	32
44.	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1	4	3	1	2	3	2	3	3	3	3	60	32	28
45.	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	58	33	25
46.	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	64	35	29

Encuestados	Satisfacción laboral.																				Total	Dim1	Dim2	
	Satisfacción intrínseca.										Satisfacción extrínseca.													
	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20				Preg. 21
47.	2	3	4	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	40	22	18
48.	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	61	33	28
49.	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	2	2	53	31	22
50.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	20	12
51.	2	4	4	3	1	4	4	4	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	51	30	21
52.	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	65	34	31
53.	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	61	32	29
54.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	20	22
55.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	30	33
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
57.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	30	22
58.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	20	33
59.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
60.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	10	11
61.	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	49	29	20
62.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59	29	30
63.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	76	40	36
64.	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	72	33	39
65.	3	3	2		2	3	4	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	47	23	24
66.	3	4	3	3	2	3	1	1	1	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56	23	33
67.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81	39	42
68.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
69.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79	40	39
70.	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	74	36	38

Encuestados	Satisfacción laboral.																				Total	Dim1	Dim2	
	Satisfacción intrínseca.										Satisfacción extrínseca.													
	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20				Preg. 21
71.	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	56	30	26
72.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	75	38	37
73.	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	1	1	3	2	2	2	3	4	4	2	2	58	32	26
74.	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	57	31	26
75.	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	57	28	29
76.	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	57	30	27
77.	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	4	1	3	45	19	26
78.	3	4	4	4	2	3	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	52	29	23
79.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	77	40	37
80.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	59	29	30
81.	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	44	25	19
82.	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	53	27	26
83.	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	51	29	22
84.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	33	31
85.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
86.	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	44	26	18
87.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	38	31
88.	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	54	31	23
89.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
90.	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	51	29	22
91.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	33	31
92.	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	51	29	22
93.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	33	31
94.	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	51	29	22

Encuestados	Satisfacción laboral.																				Total	Dim1	Dim2	
	Satisfacción intrínseca.										Satisfacción extrínseca.													
	Preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20				preg. 21
95.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	33	31
96.	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	57	28	29
97.	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	57	30	27
98.	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	4	1	3	45	19	26
99.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44

Anexo 8: Base de datos de la prueba piloto

Encuestados	Régimen disciplinario																					Total	Dim1	Dim2
	Los procedimientos administrativos en faltas leves.												Los procedimientos administrativos en faltas graves.											
	preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21			
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	32	18
3.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18
4.	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	29	18
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	48	36
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	44	18
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27
8.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	24	18
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	42	18
10.	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	34	18	16
11.	3	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	43	26	17
12.	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9
13.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	12	9
14.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	12	9
15.	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	39	24	15
16.	1	2	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	20	9
17.	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	14	9
18.	3	4	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	33	20	13
19.	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	24	13	11
20.	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	16	9
21.	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24	14	10
22.	3	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	23	9
23.	3	3	2	3	1	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	40	24	16
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	36	27

Encuestados	Satisfacción laboral.																					Total	Dim1	Dim2
	Satisfacción intrínseca.										Satisfacción extrínseca.													
	Preg. 1	preg. 2	preg. 3	preg. 4	preg. 5	preg. 6	preg. 7	preg. 8	preg. 9	preg. 10	preg. 11	preg. 12	preg. 13	preg. 14	preg. 15	preg. 16	preg. 17	preg. 18	preg. 19	preg. 20	preg. 21			
1.	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	49	29	20
2.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59	29	30
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	76	40	36
4.	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	72	33	39
5.	3	3	2		2	3	4	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	47	23	24
6.	3	4	3	3	2	3	1	1	1	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56	23	33
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81	39	42
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	40	44
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79	40	39
10.	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	74	36	38
11.	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	56	30	26
12.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	75	38	37
13.	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	1	1	3	2	2	2	3	4	4	2	2	58	32	26
14.	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	57	31	26
15.	2	3	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	57	28	29
16.	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	57	30	27
17.	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	4	1	3	45	19	26
18.	3	4	4	4	2	3	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	52	29	23
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	77	40	37
20.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	59	29	30
21.	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	44	25	19
22.	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	53	27	26
23.	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	51	29	22
24.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	33	31

Anexo 9: Artículo científico

1. TÍTULO

Régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

2. AUTOR

Br. Esteban Coro Christian Abel

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019. Metodológicamente, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 99 trabajadores del sector educación del distrito de Lurigancho. Los resultados de la investigación demostraron que existe relación positiva baja (Rho de Spearman = 0,373) entre el régimen disciplinario y satisfacción laboral.

4. PALABRAS CLAVES

Régimen disciplinario, satisfacción laboral, gestión educativa.

5. ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the relationship between disciplinary regime for directors of the education and job satisfaction sector in Lurigancho, 2019. Methodologically, the research was of a descriptive correlational type, of a non-experimental, transversal design. The sample was 99 workers from the education sector of the Lurigancho district. The results of the investigation showed that there is a low positive relationship (Spearman's Rho = 0.373) between the disciplinary regime and job satisfaction.

6. KEYWORDS

Disciplinary regime, job satisfaction, education management.

7. INTRODUCCIÓN

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes: En primer lugar, en el Manual del Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial hace mención como: “La capacidad de emitir sanción disciplinaria en la administración del sector pública, cuyo objetivo en la prevención de comportamientos inadecuados de los empleados fuera de lo normado por la ley”. (p. 12) La variable “régimen disciplinario” se medirá a través del instrumento denominado “Cuestionario para trabajadores del Sector Educación” de autoría de Bendezú, (2017); el mismo que fue adaptado para responder a la realidad que fue sometida con 21 reactivos en escala de Likert. Presenta como dimensiones: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y procesos administrativos disciplinarios por faltas graves. En el Art. 75 del Reglamento de la Ley de la LRM, define el “bienestar docente” el mismo que está relacionado con la “satisfacción laboral”: “Nivel de satisfacción que vive un personal que labora en el ámbito educativo en lo relacionado al ámbito personal, lo social, profesional y material, que le permita acceder al ejercicio de una labor más armoniosa dentro de campo laboral”.

La variable “satisfacción laboral” se cuantificará por medio del instrumento denominado “Cuestionario para medir la satisfacción laboral en Lurigancho, 2019” de autoría de Alfaro, (2015); el mismo que fue adaptado para responder a la realidad que fue sometida con 21 reactivos en escala de Likert. Presenta como dimensiones: Satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Se operacionalizaron las variables en problemas, objetivos e hipótesis. Problema general: ¿Cuál es la relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019?; asimismo sus problemas en forma específica: ¿Cuál es la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019? y ¿Cuál es la relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019? La hipótesis general: Existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019; como específicas: si existe una relación entre los procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019; y existe una relación entre los procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

8. METODOLOGÍA

La investigación que se realizó es del tipo descriptivo pues intenta responder un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a describir y explicar. El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. El Diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables y transversal correlacional. La muestra estuvo constituida por 99 trabajadores del sector educación del distrito de Lurigancho. Se utilizó el censo, tomándose el total de la población como parte de la muestra. Los instrumentos tuvieron validez y confiabilidad Alpha de Cronbach para las variables. En los métodos de análisis de datos se realizó estadística descriptiva e inferencial, pruebas no paramétricas Rho de Spearman.

9. RESULTADOS

En la primera hipótesis específica, muestra la existencia de un nivel de significatividad, porque $p=0,004 < 0.05$ y con un Rho Spearman de 0,366, correlación positiva baja. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en la cual existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019. En la segunda hipótesis específica muestra la existencia de un nivel de significatividad, porque $p=0,000 < 0.05$ y con un Rho Spearman de 0,454, correlación positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en la cual existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019.

10. DISCUSIÓN

Al hacer el análisis de los resultados obtenidos y contrastarlos con la hipótesis general, en la que efectivamente existe relación entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, ya que se observa un nivel de significatividad de $p=0,003 < 0.01$ y un Rho Spearman de 0,373, con lo que se afirma la existencia de una correlación positiva baja, la misma que guarda similitud con lo obtenido en el trabajo de Bendezú (2017), “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral [...]”. En este trabajo el autor concluyó en que existe evidencia significativa para afirmar que los procedimientos administrativos disciplinarios se relacionan significativamente con la variable motivación laboral, reforzando lo que señala el tesista internacional Tenorio (2017), en su trabajo

“Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”, ya que como bien se puede interpretar de lo enmarcado dentro del manual de régimen disciplinario para directores, el no cumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores del sector educación, son aspectos que afectan la evaluación del desempeño laboral.

Al hacer el análisis de los resultados obtenidos y contrastarlos con la primera hipótesis específica, en la que efectivamente existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas leves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, ya que se observa un nivel de significatividad de $p=0,004 < 0.01$ y un Rho Spearman de 0,366, con lo que se afirma la existencia de una correlación positiva baja, la misma que guarda similitud con lo obtenido en el trabajo de Rojas (2017), “Control administrativo y satisfacción laboral [...]”. En este trabajo el autor concluyó en una correlación directa moderada, dando importancia a la estrategia de control administrativo, cuyo fin es lograr los objetivos institucionales a través del uso indicadores que generen satisfacción. Con los resultados también se pudo identificar que el proceso no es aplicado en su totalidad, similitud que guarda con el trabajo de Osorio (2014), en su trabajo “El Proceso Administrativo y sus Efectos en los Establecimientos Educativos Privados [...]”, ya que en la etapa de control de los recursos humanos no se rigen al cumplimiento estricto de los procesos para los casos de faltas, evidenciándose una aplicación del proceso de manera incompleta. Asimismo, el trabajo de Cánepa y Ocampos (2017), “Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral [...]” impacta en forma positiva en la motivación laboral, ya que la creación del régimen disciplinario toma como base la ley SERVIR (Ley de Servicio Civil).

Al hacer el análisis de los resultados obtenidos y contrastarlos con la segunda hipótesis específica, en la que efectivamente existe relación entre procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, ya que se observa un nivel de significatividad de $p=0,000 < 0.01$ y un Rho Spearman de 0,454, con lo que se afirma la existencia de una correlación positiva moderada. Los resultados del trabajo coinciden con la tesis de Bustamante (2016), “La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - Un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública”. Su conclusión más resaltante es que la aplicación de las sanciones administrativas influyó de manera positiva en el desempeño laboral de los empleados públicos. Donde se ha observado que hay mayor índice de faltas disciplinarias graves, es entre el

personal en edad avanzada, ya que muestran mayor resistencia en el cumplimiento de las normas, evidenciando bajo nivel de satisfacción en el trabajo; a diferencia de los empleados del sector educación más jóvenes, tal como lo señala el trabajo de Güell (2014), quien realizó un “Estudio sobre la Satisfacción Laboral de los Maestros”, quien afirma que son los profesores más jóvenes y de menos años de experiencia quienes se encuentran más satisfechos con lo que hacen

11. CONCLUSIONES

Existe una relación positiva y significativa entre régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019, con un $p = 0.003 < 0.01$ y un nivel de Rho de Spearman= 0.373, lo cual señala una correlación positiva baja. A mayor el nivel del régimen disciplinario, es mejor la satisfacción laboral.

12. REFERENCIAS

- Bahamón X. y Gómez Y. (2016). El activismo judicial en el proceso disciplinario. Artículo científico publicado por la Universidad Santo Tomas-Colombia.
- Bendezú, O. (2017). Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. Tesis para optar el título de Maestro en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo-Lima.
- Blog del Ministerio de Educación (2019) Docencia - Perú. Disponible en <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/bienestar-docente.php>
- Bustamante, K. (2016). La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral - Un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública. Tesis para optar el título de Profesional de Abogado de la Universidad Nacional San Agustín -Arequipa.
- Cánepa C. y Ocampos F. (2017). Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. Tesis para optar el título de Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Tumbes.
- Castillo, D. (2019). Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública de la Universidad Privada César Vallejo -Lima.

- Chiang, M, M, J. y Nuñez. A. (2010). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. R.B. Servicios Editorial, S.L. – Madrid. Disponible en <https://books.google.com.pe/>
- Decreto Supremo N° 040. “Reglamento General de la Ley del Servicio Civil”. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de junio del 2014.
- Defensoría del Pueblo (2009), El Informe Defensorial N° 147 “Aportes de la Defensoría del Pueblo para una Educación sin Corrupción. Perú N° 2009-15565.
- ESCALE, (2010). Estadística de la Calidad Educativa. Ministerio de Educación del Perú. Disponible en <http://escale.minedu.gob.pe/>
- Espino, D. (2009). Estrategia operativa para la implementación de la propuesta de reestructuración de las instancias descentralizadas II.EE., UGEL y DRE, Lima, Ministerio de Educación del Perú.
- Esra, A., Ümit, A., Serhat, E., & Kültigin, A. (2013). Does person–organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.495
- Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2014). The role of work place spirituality and employee engagement to enhance job satisfaction and performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 7, 15–35.
- Faris, A., Mary, T. Q. G., Scott, R. Z., & Joyce, J. F. (2014). Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23, 460–467. doi: 10.1111/inm.12070
- Furåker, B., Håkansson, K. and Karlsson, J. (2012). *Commitment to Work and Job Satisfaction: Studies of Work Orientations*. By Routledge 711 Third Avenue, New York, NY 10017.
- Galaz, J. (2010). La Satisfacción Laboral de los Académicos en una Universidad Estatal Pública. Dirección de Servicios Editorial - México. Disponible en <https://books.google.com.pe/>
- Galit, M. (2013). Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions. *Employee Relations*, 35, 441–455. doi: 10.1108/ER-05-2012-0041
- Güell, L. (2014). Estudio de la Satisfacción Laboral de los Maestros, tesis para optar el título de Doctorado en Ciencia Humanas, Sociales y Jurídicas de la Universidad Internacional de Cataluña-España.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición, editorial McGraw Hill – México (D.F.).
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. American, New York: Harper.
- Jiang, Y., Qian, Q. Z., & Yan, C. Y. (2006). A study on the structure model of teachers' job satisfaction. *Psychological Science*, 1, 162–164. doi: 10.3969/j.issn.1671-6981.2006.01.044
- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K.A. (1983). Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48, 78–90.
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230–235. doi:10.1016/j.nedt.2015.10.023
- Laschinger, H., & Spence, K. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472–484. doi: 10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x
- Lee, B. Y., Wang, J., & Weststar, J. (2015). Work hour congruence: the effect on job satisfaction and absenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 657–675. doi: dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.922601
- Lema, A. (2013-12). Análisis crítico del régimen disciplinario de los estudiantes universitarios en Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115415>
- Ley N° 30057. “Ley del Servicio Civil”. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 3 de julio del 2013.
- Li, H. R., Wang, C. X., & Chen, S. B. (2015). On the factors contributing to the job satisfaction of new generation faculty in university. *Social Sciences in Zhejiang*, 4, 145–150. doi: 10.14167/j.zjss.2015.04.020
- Liu, F. Y., & Zhang, J. C. (2004). The validity of employee's job satisfaction survey questionnaire and the influence factors on the job satisfaction from civilian enterprise's Employees. *Nankai Business Review*, 3, 98–104. doi: 10.3969/j.issn.1008-3448.2004.03.018
- Liu, P. Q., Wang, X., Liu, R., & Wei, X. (2013). The effects of leadership styles on workers' job satisfaction: a mediating approach of employee relations. *Chinese Journal of Management Science*, S1, 75–80.
- Lizárraga, V. (2013). Artículo científico “El régimen disciplinario en la función pública”. Perú: Gaceta Jurídica.

- Martínez, I. M., & Cifre, E. (2016). Individual and group antecedents of job satisfaction: a one-lab multilevel study. *anales de psicología*, 32, 565–570. doi: dx.doi.org/10.6018/analesps.32.2.216801
- Martínez, M. (2013). Blog Master Executive en Administración y Dirección de Empresas de la Escuela de Organización Industrial. Recuperado en <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
- Melinde, C., & Nisha, H. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90–97. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.001
- Ministerio de Educación (2016) “Manual de Régimen Disciplinario para Directivos”. Perú N° 2016-08864.
- Nieto A. (2005). “Derecho administrativo sancionador”. España – Madrid, 4ª Edición.
- Osorio, I. (2014). El Proceso Administrativo y sus Efectos en los Establecimientos Educativos Privados en la Ciudad de Quetzaltenango, tesis para optar el título de Administradora de Empresas de la Universidad “Rafael Landívar”- Guatemala.
- Pezo, E. (2003). “El régimen disciplinario en la carrera Pública magisterial. La necesidad de Garantizar la eficacia del Procedimiento disciplinario”. *Revista Derecho y Cambio Social*. Recuperado de https://www.academia.edu/28226265/EL_R%C3%89GIMEN_DISCIPLINARIO_EN_LA_CARRERA_P%C3%9ABLICA_MAGISTERIAL._LA_NECESIDAD_DE_GARANTIZAR_LA_EFICACIA_DEL_PROCEDIMIENTO_DISCIPLINARIO
- Posada, E. (2008). Colección Informes y Estudios Núm. 84: El tratamiento del régimen disciplinario en la negociación colectiva. Madrid: Editorial Cofás S. A
- Quintana, T. (2009). La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos. Disponible en <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/9643>
- Resolución de la Sala Plena N° 001. Tribunal del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de mayo del 2012.
- Risman, K. L., Erickson, R. J., & Diefendorff, J. M. (2016). The impact of person–organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121–125. doi: 10.1016/j.apnr.2016.01.007
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ma. Ed.). México: Prentice Hall Pearson.

Rojas, M. (2017). Control administrativo y satisfacción laboral en las enfermeras del departamento de enfermería del Hospital Cayetano Heredia – San Martín de Porres. Tesis para optar el título de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Privada Cesar Vallejo-Lima.

Salazar, L. (2014). “El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy”. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5543>

Scanlan, J. N., & Still, M. (2013). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60, 310–318. doi: 10.1111/1440-1630.12067

Shen, W. Y., & Zhu, J. W. (2012). Enterprise job satisfaction and turnover intention. *Social Scientist*, 12, 80–83. doi: 10.3969/j.issn.1002-3240.2012.12.019

Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. Colombia: *Revista Opinión Jurídica*; 15(30), 227-248. Recuperado de: <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>

Tenorio, A. (2017). Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral, tesis para optar el título de Maestro en Investigación en Educación de la Universidad Andina Simón Bolívar-Ecuador.

Válega, V., Viana M. y Carvalho S. O modelo organizacional, as condições de trabalho e as relações interpessoais como fatores de satisfação dos trabalhadores em regime de Outsourcing.

Valero, J. (2003). *La Escuela que Yo Quiero*. Editorial Progreso S.A. – Lima. Disponible en <https://books.google.com.pe/>

Anexo 10: Declaración jurada de publicación del artículo científico

Anexo 10: Declaración jurada de publicación del artículo científico

Yo, Esteban Coro Christian Abel estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 46012682, con el artículo titulado: “Régimen disciplinario para directores del sector educación y satisfacción laboral en Lurigancho, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, 5 de diciembre de 2019.



Esteban Coro Christian Abel

DNI 46012682