



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Problemas en los procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes - CPPADD de la Unidad de Gestión Educativa Local la Joya – Arequipa, durante el año 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Marin Hanampa, Jose Faustino (ORCID: 0000-0002-7679-0606)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mi familia por motivar y guiar cada uno de mis pasos.

Agradecimiento

Gracias a mis padres: por haberme dado la vida y las ganas de trascender a nivel profesional. A mis hermanos, por haberme acompañado en cada paso, celebrado y gritado cada uno de mis logros.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	39

Índice de Tablas

Tabla 1. Niveles de problemas en el proceso disciplinario de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya	19
Tabla 2. Niveles de desempeño laboral de la Comisión Permanente de Proceso Administrativo para Docentes, UGEL Joya	20
Tabla 3. Dimensiones de los problemas en el proceso disciplinario de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.....	21
Tabla 4. Dimensiones del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya	22
Tabla 5. Relación entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya	23
Tabla 6. Relación entre los problemas normativos y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.....	24
Tabla 7 Relación entre los problemas administrativos y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.....	25
Tabla 8. Relación entre los problemas del factor humano y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya	26
Tabla 9. Dimensión problemas normativos	51
Tabla 10. Dimensión problemas administrativos.....	52
Tabla 11. Dimensión problemas del factor humano.....	53
Tabla 12. Dimensión insumos de trabajo.....	54
Tabla 13. Dimensión motivación	55
Tabla 14. Dimensión compromiso organizacional.....	56

Tabla 15. Dimensión trabajo en equipo..... 57

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020, con una metodología descriptiva correlacional, no experimental, contando como población y muestra de los miembros que conforman la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020. Los resultados demostraron el nivel de problemas en los procesos disciplinarios en un 16.67% bajo, 16.67% medio y un 66.67% alto y el nivel de desempeño laboral, el 33.33% demuestra un nivel bajo, medio y alto. Mediante la prueba rho de Spearman se evidenció que, los problemas en los procesos disciplinarios se relacionan con el desempeño laboral de forma negativa y de grado bajo, además los problemas normativos se relacionan con el desempeño laboral de forma negativa y de grado bajo, los problemas administrativos se relacionan con el desempeño laboral de forma negativa y de grado bajo y finalmente los problemas del factor humano se relacionan con el desempeño laboral de forma negativa y de grado moderado. Se llegó a la conclusión de acuerdo a la prueba de Pearson, el coeficiente de relación brindó un valor igual a -0.4155 , relacionando las variables problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral, de forma negativa y de grado bajo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.

Palabras clave: proceso administrativo disciplinario, problemas, desempeño laboral, motivación.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the problems in disciplinary administrative processes and the work performance of the members of the Permanent Commission of Disciplinary Administrative Processes for Teachers - Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes of the La Joya Local Educational Management Unit, during the year 2020, using a correlational, non-experimental descriptive methodology, counting as population and sample the members of the Permanent Commission of Disciplinary Administrative Processes for Teachers - Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes. The results showed the level of problems in the disciplinary administrative processes in a low 16.67%, a medium 16.67% and a high 66.67% and the level of work performance, 33.33% shows a low, medium and high level. Through the Spearman rho test, it was shown that problems in disciplinary administrative processes are related to work performance in a negative and low-grade way, in addition, regulatory problems are related to work performance in a negative and low-grade way, Administrative problems are related to job performance negatively and to a low degree and finally, problems in the human factor are related to job performance negatively and to a moderate degree. The conclusion was reached according to the Pearson r test, the relationship coefficient gave a value equal to -0.4155, relating the variables problems in disciplinary administrative processes and work performance, negatively and of low degree in the members of the Permanent Commission of Administrative Disciplinary Processes for Teachers - Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes of the La Joya Local Educational Management Unit.

Keywords: disciplinary administrative process, problems, job performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El régimen disciplinario es la manifestación de la potestad sancionadora del Estado, dirigido a prevenir y sancionar las conductas de los servidores públicos que violen el cumplimiento de los deberes, principios, obligaciones y prohibiciones previstas en la Ley.

En los procesos administrativos disciplinarios, la Administración Pública cuenta con potestad sancionadora, aplicando sanciones disciplinarias a aquellos servidores que incurran en alguna falta prevista por Ley, asegurando así los intereses generales.

El ámbito de estudio de la presente investigación, se enmarca en los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL Joya, 2020, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, ley que regula el ejercicio de la potestad disciplinaria a los docentes comprendidos en la Carrera Pública Magisterial.

La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes es el órgano responsable de llevar a cabo la investigación sobre las faltas según su gravedad y tengan como consecuencia la sanción de tipo cese temporal o destitución en contra de los profesores, por esta razón, es necesario e importante realizar un estudio de los problemas en los procesos disciplinarios y el desempeño laboral de esta comisión en la fase investigación de las faltas.

En el ámbito internacional, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de México y su Reglamento, presentan problemas normativos ya que permiten la formación de coaliciones entre supervisores y maestros, además de existir una asimetría en la información, trayendo como consecuencia la pérdida de control de la Secretaría Técnica de Educación. Al existir una subordinación de los inspectores encargados del proceso sancionador, estos terminan mostrando lealtad a las autoridades, sindicato y compañeros (Ángulo, 2018).

En nuestro país, la aplicación de Ley de la Reforma Magisterial y su reglamento, en los procesos administrativos disciplinarios no es del todo efectiva, son evidentes los problemas que se presentan en el proceso disciplinario, que

traen como consecuencia un impacto negativo en el resultado final del proceso, afectando los valores y la correcta marcha de la administración pública (Machaca, 2019).

A nivel local, existen casos donde los profesores desconocen a detalle el proceso disciplinario, generando así posibles situaciones de afectación a sí mismos. Por otro lado, los padres de familia no conocen los canales por los que pueden ingresar las denuncias (Lozano, 2018).

La interrogante que resume el trabajo de investigación de estudio es: ¿Cuál es la relación que existe entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020?

La presente investigación se justifica por la relevancia de investigación en el ámbito de la gestión pública, brindando un aporte de análisis a la Ley y su Reglamento sobre el ejercicio de la potestad y los problemas que se presentan en el proceso disciplinario relacionados al desempeño laboral de la Comisión.

El resultado de la investigación tendrá relevancia para la sociedad en general, los docentes que pertenecen a la carrera magisterial, a los miembros que integran la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de diferentes Gestión Educativa Descentralizadas, la comunidad académica, y los profesionales especialistas que prestan apoyo a las Comisiones encargadas de investigar las faltas disciplinarias, además permitirá un análisis de la citada Ley y su Reglamento, que ha contribuido con el cambio y la calidad educativa. Se construyó un marco teórico con conceptos claves y un instrumento eficiente, mismo que podrá ser usado para que otros investigadores que muestren interés en el tema, aborden la problemática en cuestión, puedan acceder a él y utilizarlo.

Asimismo, se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.

Y se mantiene como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión

Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020; Determinar la relación que existe entre los problemas administrativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020; Determinar la relación que existe entre los problemas del factor humano y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.

Se mantiene como hipótesis general: Existe una relación inversa entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.

Y se mantiene como hipótesis específicas: Existe una relación inversa entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020; Existe una relación inversa entre los problemas administrativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020; Existe una relación inversa entre los problemas del factor humano y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En Colombia, Hernández (2019) en su artículo “Disciplinary law in Colombia from the imposition of sanctions, is it the loss of its preventive vocation” ha expuesto sobre el incremento de las sanciones disciplinarias y cómo es que las diferentes posturas jurisdiccionales respecto a la problemática y el desarrollo normativo en cuanto a formulación y aprobación de leyes influyen en la tendencia de ascenso, otro de los aspectos que llegan a influir son las actividades coyunturales y las condiciones sociales que implican responsabilidad de funcionarios, además puso en evidencia la relación entre la cantidad de sanciones disciplinarias y la concentración de funcionarios en una localidad establecida. Para finalmente concluir que es imposible medir el derecho disciplinario a partir de la cantidad de sanciones que llegan a imponerse, porque no son evidencia de eficacia y eficiencia del régimen disciplinario. Lamentablemente la potestad sancionadora se transformó en un tipo de herramienta política que usan funcionarios corruptos para buscar retirar a adversarios políticos del entorno público.

En Chile, Díaz y Urzua (2018) en su artículo “Disciplinary Administrative Procedures in Chile. A Due Process of Law Fundamental Right Infringing Regulation” buscó demostrar sobre los procedimientos administrativos disciplinarios, en esencia llegan a quebrantar sustancialmente las diferentes exigencias del debido proceso. Para finalmente concluir que los procedimientos disciplinarios quebrantan los aspectos más fundamentales del Juez imparcial y otros. Por otro lado, afirma que, la regulación vigente entorpece duramente los derechos del imputado por los plazos, la presentación de medios probatorios y alegatos para su defensa.

En Colombia, Tejada et al. (2017) en su artículo “Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral” expuso las diversas características de las relaciones laborales, determinadas por la Ley de Trabajo y la Constitución, con el fin de impedir el abuso de la facultad disciplinaria y el uso arbitrario. Está establecido que todos deben respetar los principios de una investigación disciplinaria y su debido proceso, incluso los entes privados. Los autores buscaron crear un instrumento que permita la aplicación de principios, que aseguren el debido procedimiento disciplinario empresarial, para garantizar y

no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores que sean imputados de una falta o infracción. Para finalmente plantear como conclusión que, en un procedimiento disciplinario, debe respetarse el derecho al debido proceso, consagrando las etapas procesales, mismas que deberían ser fiscalizadas por entes autónomos.

En Colombia, Ramírez y Hernández (2019) en su artículo “Los contornos flexibles del principio del debido proceso en las sanciones disciplinarias” concluyó que el principio del debido proceso en materia disciplinaria aún se encuentra en estado de desarrollo jurisprudencial, porque los responsables no se han enfocado en su debida definición, conceptualización, consecuencias y alcances. Esto vuelve sinuoso cualquier intento de definir efectivamente el principio. Además, resalta que si bien la doctrina jurisprudencial, en esencia es defensora del debido proceso, las garantías derivadas de este postulado presentan, por momentos, cierto nivel de alcance discutible, ya que protegen un núcleo cerrado. En el desarrollo del artículo expone diferentes aspectos del contenido del debido proceso que no traen garantías.

En España, Chozas (2016) en su artículo “El ámbito de la mediación, como mecanismo de autocomposición de las partes en la resolución de conflictos, en la Universidad Complutense de Madrid” concluyó sobre sistema de mediación se convierte en una oportunidad para la modernización, efectividad y eficacia, también afirmó que es el camino adecuado para agregar nuevos métodos con el fin de salvaguardar la democracia. Como punto negativo deja en evidencia que se vulnera la autonomía universitaria al imponer plazos y procedimientos.

Además, se consideran investigaciones nacionales y locales, para conocer más a fondo la realidad de la problemática.

Quezada (2019) en la Tesis “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en profesores procesados de la UGEL Rioja, 2019”, para el grado de Maestro en Gestión Pública, planteó como principal objetivo determinar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral. Para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo

descriptiva, aplicando a los profesores el instrumento de la encuesta. Exponiendo así en la conclusión el nivel de correlación positivo y considerable entre las variables, además el coeficiente determinante señala que el desempeño laboral en profesores llega a influenciar hasta un 73% por los procesos administrativos disciplinarios.

Rivera (2018) en la Tesis “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaría técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018”, para el grado de Maestra en Gestión Pública, como objetivo general planteó la relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño de los funcionarios competentes y la secretaria técnica. Para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo descriptiva, aplicando a los servidores que hayan contado con la apertura de un procedimiento disciplinario el instrumento de la encuesta. Llegando así a la conclusión que los procesos disciplinarios se ejecutaron en un nivel inadecuado según la apreciación de la muestra. En cuanto al desempeño de los funcionarios competentes y la secretaría técnica se concluye que se encuentra en un nivel bajo por la apreciación de la muestra. Para finalmente concluir que ambas variables se relacionan de forma positiva media, con un nivel de coeficiente de correlación igual a 0,581.

Castañeda (2020) en la Tesis “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019”, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, con el objetivo general de determinar la relación entre los procesos administrativos disciplinarios y el desempeño de los funcionarios competentes. Aplicó y diseñó metodología de tipo descriptiva, aplicando el instrumento a una muestra de 30 servidores. Llegando a la conclusión que, el procedimiento disciplinario mantiene una relación positiva y baja con la variable desempeño de los servidores, valiéndose del valor del coeficiente de Rho de Spearman 0,347 y valor de Tau-b de Kendall 0,337.

Ocola (2020) en la Tesis “Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz”, para

obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, su objetivo general fue determinar la relación entre el proceso administrativo sancionador y el desempeño laboral. Para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo descriptiva, aplicando el instrumento de la encuesta a una población y muestra de 32 trabajadores. Llegando así a la conclusión que, existe un nivel significativo positivo y débil hallado entre las variables con un valor r de Pearson igual a 0,036. Además, señaló que la población percibió el correcto desarrollo del procedimiento administrativo sancionador de una manera media. Se halló el nivel de desempeño laboral medio, considerando rasgos de personalidad, competencias, logros de meta y potencial.

Gonzales (2020) en la Tesis “Proceso administrativo y desempeño de funciones de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud, San Ignacio”, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública, con el objetivo general determinar la relación entre el proceso administrativo y desempeño de funciones de los trabajadores. Para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo descriptiva, aplicando el instrumento de la encuesta a una población y muestra de 75 trabajadores. Luego del estudio de las variables y dimensiones llegó a la conclusión sobre la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables, con el valor de correlación de Pearson de 0.631. Además, identificó la percepción del proceso administrativo por parte de los trabajadores administrativos, identificándolo como bueno.

Pacori (2017) indica que el derecho administrativo tiene como objetivo proteger el interés público, salvaguardando así mediante un sistema de normas encargadas de regular toda clase de relaciones jurídicas por existir entre los administrados y las administraciones públicas. Señala que las autoridades de la Administración Pública cuentan con potestad disciplinaria, considerada como la facultad para evaluar la conducta de todos los servidores civiles, de considerar oportuno, aplicar sanciones a través del procedimiento disciplinario. Quispe (2013) señala a las faltas administrativas como conductas que llegan a alterar el orden público, costumbres vigentes o ciertas normas de convivencia en un lugar específico, sin dañar gravemente la integridad y propiedad de los ciudadanos. Este mismo autor sostiene posteriormente que las faltas disciplinarias son actos realizados por un servidor público o funcionario

abriendo la posibilidad de causar daños indirectos o directos al correcto funcionamiento del servicio público. El artículo 43 de la Ley N° 29944, establece que según la gravedad de la falta y la jerarquía, los docentes que transgredan el cumplimiento de sus obligaciones, principios, prohibiciones, y deberes previstas en la Ley son pasibles de ser sancionados de manera disciplinaria con observancia de las garantías del debido proceso. El artículo 91.1 del reglamento de la Ley N° 29944, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, se establece que la investigación de las faltas graves y muy graves que tengan como sanción cese temporal o destitución es de responsabilidad de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.

Antes de entrar en vigencia la citada Ley y Reglamento, nuestra legislación educativa se encargó de calificar el proceso disciplinario desarrollado en contra de los docentes como un tipo de "proceso administrativo", para así lograr diferenciarlo del proceso disciplinario dirigido al personal administrativo del sector educación.

En la actualidad a través de la Ley N° 29944, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, la Unidad de Gestión Educativa Descentralizada ejerce la potestad sancionadora, manifestándose con la imposición de sanciones que prescrito como a) Amonestación escrita, b) suspensión del cargo hasta por 30 días sin goce de remuneración, c) cese temporal en el cargo son de remuneración desde 31 días hasta 12 meses, y d) destitución del cargo.

El proceso disciplinario se puede definir como el conjunto de hechos concadenados que deben desarrollarse para imponer una sanción administrativa a los que resulten responsables (Ayala, 2014). Además, se efectúa de manera escrita y sumaria, asimismo está a cargo de una comisión, según corresponda (Alarcón, 2016).

Quispe (2013) señala a la sanción como la consecuencia de una conducta ilegal, siendo un resultado desfavorable para el imputado por la contravención de las normas administrativas. Presenta como finalidad guardar la disciplina, el orden y alcanzar la eficiencia en el servicio educativo ofrecido a los estudiantes.

La sanción no es más que una respuesta coercitiva aplicada tras la presencia de una omisión o acción cometida por un servidor, está calificada como falta disciplinaria. Refiere que desde una perspectiva jurídica no puede imponerse cualquier sanción si no se comprobado previamente la existencia de falta disciplinaria; la falta y la sanción constituyen unidades indesligables en el procedimiento disciplinario.

La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes está integrada por 03 titulares y 03 suplentes. Además de ser un órgano colegiado con autonomía (Izaguirre, 2019). Los Comisionados se componen de la siguiente manera: a) un representante del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada; b) un representante de la Oficina de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, profesional en derecho, como secretario técnico, c) un representante de los profesores nombrados de la jurisdicción, elegido por proceso electoral.

Existen impedimentos para conformar la Comisión, es impedimento estar con una sanción disciplinaria vigente o haber sido sancionado en los últimos 05 años. Los Comisionados para el cumplimiento de los plazos establecidos y el debido proceso, pueden contar con la asesoría de cualquier profesional que sea necesario.

Las faltas leves consisten en la transgresión de las obligaciones, deberes, principios, y prohibiciones en la aplicación de funciones, estas deben ser comprobadas y calificadas como tales, son susceptibles de amonestación escrita. (Postigo, 2019). En tanto, las faltas graves ameritan cese temporal en el puesto, consisten en la omisión o transgresión de las obligaciones, deberes, principios y prohibiciones en la aplicación de funciones, consideradas como graves. (Postigo, 2019). Por otro lado, el administrado que haya cometido una falta, si fue sancionado con anterioridad hasta en dos oportunidades con suspensión, llega a existir la posibilidad de resolverse en cese temporal.

Es necesario tener en cuenta que la potestad disciplinaria está constituido fases, la acción disciplinaria previsto en la Ley N° 29944 y su reglamento no es la excepción; las fases que comprenden son la denuncia, la calificación y el registro en el SIMEX, la instauración del proceso disciplinario, la investigación,

la resolución de sanción, la ejecución de resolución y el recurso impugnatorio, se encuentran reguladas por la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU.

Cualquier ciudadano que conozca se haya cometido una falta o infracción, está en el derecho de formular una denuncia, debiendo exponer de manera puntual y concisa los hechos, identificando al supuesto responsable o responsables, además de adjuntar los medios probatorios necesarios. De presentar un desistimiento, este quedaría nulo, ya que el denunciante no tiene participación en el desarrollo de la investigación (Izaguirre, 2019). De deliberar que la denuncia fue presentada de manera maliciosa, el denunciado tiene el derecho de acudir a la instancia judicial o administrativa para adoptar las medidas que considere correspondientes.

Las denuncias se presentan por mesa de partes, el mismo es derivado al titular de la entidad, y este se encargará de trasladarlas a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes. Toda UGEL tiene un responsable del registro en el SIMEX, a efectos de poder seguir el control y brindar las alertas necesarias.

Como se mencionó líneas arriba la Comisión responsable se encarga de efectuar un proceso de investigación, mismo que no debe exceder el plazo de 30 días, emitiendo un informe preliminar, que puede tener dos resultados: la instauración o caso contrario el archivo. El informe irá dirigido al titular de la UGEL, quien tiene la obligación de materializarlo a través de una resolución directoral (Castañeda, 2018).

El titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada tiene la responsabilidad de emitir la Resolución de Instauración de inicio de procedimiento administrativo disciplinario la misma debe describir la imputación concreta de la falta y tipificación de infracción transgredida “principios, deberes, obligaciones y prohibiciones” dispuesta en Ley N° 29944 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, la debida sanción que amerite, los derechos y obligaciones del profesor imputado en el trámite del proceso, señalar a la autoridad competente para recepcionar los descargos y la cantidad de días hábiles para presentarlos, acompañado de los medios

probatorios, dicha resolución sirve como base para que se desarrolle el proceso administrativo disciplinario (Izaguirre, 2019). Si de la evaluación se considera que no hay mérito para la instauración de proceso administrativo disciplinario se recomienda el archivo del expediente y se emite el correspondiente acto administrativo que declare la no instauración del procedimiento administrativo disciplinario, para finalmente proceder al archivo (Inga, 2019).

El proceso administrativo disciplinario se inicia con la notificación de la Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o por el funcionario que tenga la facultad delegada al docente, concediéndole un plazo de 05 días hábiles para la elaboración de descargos, el mismo puede ser prorrogado por un plazo similar, dentro de este periodo también están permitidos los informes orales. Es necesario brindar todas las garantías para que se respeten con el debido proceso. Desde la notificación, hasta la notificación de la resolución final, no se puede exceder el plazo de 45 días (Izaguirre, 2019).

La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes responsable de la investigación cuenta con facultades para solicitar informes respectivos, evaluando las pruebas presentadas, tomando en consideración los principios de la potestad sancionadora, para finalmente elevar su informe final al titular de la UGEL bajo responsabilidad funcional (Cantoral, 2019). Formándose dos escenarios: Encontrar responsabilidad y recomendar una sanción o que el administrado logre desvirtuar la denuncia y como consecuencia, recomiende la absolución.

En caso el titular no muestre conformidad, está en la obligación de motivar su decisión. De no cumplirse con el plazo establecido, no será causal de prescripción del proceso, sino que constituye una falta.

Es facultad del titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada decidir la imposición de las sanciones establecidas por Ley N° 29944 y su reglamento, además del tiempo de aplicación, considerando el Informe de la Comisión. El plazo para emitir la resolución es de 05 días hábiles de haber tomado conocimiento del informe (Izaguirre, 2019). La sanción debe estar debidamente motivada, ya que cumple un papel indispensable al emitirse

un acto administrativo, porque su validez involucra que el administrado tenga de conocimiento las razones de la administración y el razonamiento, para la toma de una decisión, misma que debe presentar una justificación normativa. Al notificar la resolución de sanción, la sanción se ejecuta de manera inmediata, a pesar de que se imponga recurso impugnativo o acuda al proceso contencioso administrativo, la única forma de suspensión es por una medida cautelar de no innovar ordenada por el Poder Judicial (Jara, 2016).

Para impugnar las sanciones impuestas, se puede usar dos clases de recursos administrativos: el recurso de reconsideración y apelación (Guerrero, 2017). El Tribunal del Servicio Civil verificará el debido proceso, es decir todas las etapas que se desarrollaron, estas deben estar debidamente documentadas en secuencia cronológica. La autoridad cuenta con la facultad de retraer el proceso a la etapa que considere necesaria. (Izaguirre, 2019).

Una vez desarrollada la variable problemas en el proceso disciplinario, se despliega la variable desempeño laboral.

El desempeño laboral refleja cómo es que el trabajador se ajusta a los requerimientos y exigencias de la organización, siendo efectivo en el desarrollo de sus tareas. Contribuyendo así con el éxito de la organización (Palma, 2014). Otra de las definiciones la señala como las conductas o actitudes que desarrollan los trabajadores en sus centros laborales, considerando las políticas y normas con las que cuenta una organización (Ricky W. et al., 2017). Cuenta con elementos claves como los insumos de trabajo, la motivación, compromiso organizacional y por último el trabajo en equipo. Se infiere que es el comportamiento o acciones observadas en los trabajadores, que llegan a ser relevantes para el alcanzar resultados óptimos de una organización. Es necesario realizar evaluaciones de desempeño laboral de manera justa y continua, para lograr valorar a cada uno de los trabajadores y contar con un grupo de trabajo con características, competencias y habilidades para responder a necesidades y problemas que se presentan en la organización (Carreño, 2020).

Los insumos de trabajo son importantes, ya que sirven para que las personas puedan brindar, producir o transformar un servicio o bien. Otro insumo

fundamental es la mano de obra (Palma, 2014).

La motivación contribuye con el éxito de toda organización, logrando que los colaboradores adopten los objetivos, puedan llenar sus expectativas y cuenten con la capacidad de satisfacer sus necesidades (Peña et al., 2018). Entre los diversos beneficios están el incremento del compromiso con la organización, la reducción de inconvenientes, la mejora en los niveles de competitividad y la reducción en rotación de personal (Huailapi et al, 2017).

El trabajo en equipo no es más que un conjunto de personas con el objetivo de trabajar el desarrollo de un proyecto, asimilando como responsabilidad un resultado final, por lo que cada uno de los miembros deberá ser responsable de las funciones que se le asignen (Corrales, 2015).

Un equipo de trabajo está conformado por miembros que deben tener en cuenta comportamientos y roles, que traen como resultado la integración con los demás, reflejándose así con el sentido de pertenencia, colaboración y productividad alcanzando el cumplimiento de metas y objetivos (Toro et al., 2015). Por lo general poseen una mínima cantidad de miembros, quienes cuentan con experiencias y habilidades que, al compartirse, traen como resultado mejores decisiones (Malpica et al., 2014).

El compromiso organizacional es el vínculo entre la organización y el trabajador, desde la perspectiva de este último, considerando aspectos como beneficios económicos y emocionales (Cardenas,2018). El trabajador puede desarrollar un sentido de apego emocional o lealtad hacia la empresa, convirtiéndose en partícipes de los objetivos con la visión de permanecer siempre en ella (Robbins et al., 2017). El compromiso que muestran los trabajadores guarda una estrecha relación con su productividad y la rentabilidad de la organización, por lo que surge la necesidad de alinear sus objetivos personales con los organizacionales, para conectar (Gómez, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se conocen dos tipos de investigación la aplicada y la básica:

La investigación aplicada tiene como principal característica la búsqueda de la utilización de los conocimientos que se obtienen. Además, mantiene un vínculo con la investigación básica, ya que ambas sostienen como pilares los avances y resultados de esta última; porque la investigación aplicada se vale de la estructuración de un marco teórico. Buscando así comprobar la teoría con la realidad (Bernal, 2010).

Mientras que la investigación básica presenta como finalidad plantear nuevas teorías o variar en esencia las ya existentes, además de sumar los conocimientos científicos y/o filosóficos, sin aplicar el aspecto práctico (Behar, 2008).

La investigación fue de tipo aplicada, ya que se buscó poner en práctica teorías y conceptos, para el estudio de una problemática.

Palomino (2015) indica que la investigación no experimental “mantiene como objetivo principal conocer la esencia del fenómeno de estudio, refiere que la misma se refleja en la realidad que vive el sujeto, su entorno, la situación objetiva y subjetiva” (p. 67).

Hernández y Mendoza (2018) señalan que la investigación no experimental tiene como principal característica no manipular alguna de las variables para analizar sus consecuencias (p. 47).

La presente investigación contó con un diseño no experimental, ya que nunca se operó ninguna de las variables, dimensiones, ni indicadores solamente se limitó a analizar los resultados obtenidos por los instrumentos.

Además, fue descriptivo - correlacional, ya que se buscó describir la relación que presentan las variables problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Problemas en el proceso disciplinario.

Definición Conceptual

Los problemas en el proceso disciplinario son interferencias que no permiten el correcto desarrollo de aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas, comprende a todas las acciones por medio de las cuales se pretende investigar sobre las posibles infracciones administrativas cometidas.

Definición Operacional

Se estableció la percepción integral de los problemas en el proceso disciplinario.

Para lograr medirlos se procedió a aplicar un cuestionario de 13 ítems con opciones de respuesta tipo Likert: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, considerando como dimensiones: los problemas administrativos, normativos y del factor humano.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición Conceptual

El desempeño laboral es el conjunto de capacidades de rendimiento o comportamiento de un sujeto, equipo de trabajo o empresa, tomando en cuenta las metas, objetivos, bases y normas establecidas previamente por la organización de la que forma parte (Chiavenato, 2018).

Definición Operacional

Se estableció la percepción integral de desempeño laboral

Para lograr medirlos se procedió a aplicar un cuestionario de 16 ítems con opciones de respuesta tipo Likert: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, considerando como dimensiones: insumos de trabajo, motivación, compromiso organizacional y trabajo en equipo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como el conjunto total finito o infinito de un fenómeno, que cuenta con características que se pretenden analizar o estudiar, dentro de un contexto determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

La muestra es un subconjunto finito de la población, puede obtenerse por unidades de análisis, de tal manera que los resultados obtenidos logren representar a toda la población (Ventura, 2017).

Se tuvo como población a los seis (06) miembros de La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL la Joya.

No se calculó el número de muestra, el instrumento se aplicó a todos que comprenden la población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica permite contar con información óptima para el estudio de las variables, mientras el instrumento es la herramienta que usa el investigador para analizar la problemática.

La encuesta es considerada una técnica de acumulación de datos, se emplea mediante la cuestión a la población o muestra, permitiendo así alcanzar de forma metodológica medidas sobre las variables, dimensiones e ítems que se derivan en el desarrollo de la problemática de investigación previamente edificada (López, 2016).

La técnica más adecuada para el desarrollo de la investigación fue la encuesta.

El cuestionario es un instrumento de la técnica encuesta, debe mostrar congruencia con la hipótesis y planteamiento del problema. Se aplica de forma escrita por un formato o formulario además de presentar una serie de reactivos o enunciados, proposiciones, ítems y preguntas o afirmaciones (Hernández y Mendoza, 2018). Además de permitir valorar la conducta de las variables, esta técnica tiene como propósito principal recoger la información obtenida por la opinión de la muestra materia de estudio (Galán, 2016).

El instrumento más adecuado para el desarrollo de la investigación fue el

cuestionario.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del procedimiento fue necesaria una exhaustiva búsqueda bibliográfica y así adquirir conocimientos de las variables e indicadores.

Se construyó el instrumento e inmediatamente pasó a ser evaluado por especialistas en el área, mediante el juicio de expertos, con el objetivo de encontrar confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach.

Una vez aprobada la confiabilidad de ellos, se solicitó al titular de la entidad la aprobación de la aplicación de investigación, se aplicó el instrumento a la muestra, considerando factores éticos como exponer el título de investigación y objetivos.

La información adquirida se procesó con herramientas de estadística para su debida interpretación.

La información obtenida se utilizó para la redacción de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se desarrolló de manera descriptiva, donde los resultados que se obtuvieron por los instrumentos de recolección aplicados a la población se exportaron a Microsoft Excel, para la aplicación de herramientas estadísticas y la obtención de resultados certeros y verídicos.

Mismos que fueron presentados en tablas, para su debido análisis e interpretación.

3.7. Aspectos éticos

Después de una búsqueda de directrices, se decidió trabajar con las normas emanadas por la American Psychological Association – APA, además de considerar las normas de la Universidad Cesar Vallejo, que fueron reflejados en aspectos de forma en la presente investigación.

Se consideró contextos éticos fundamentales, revelando a la población

de la investigación, el título, los objetivos y lo que se esperaba de ella para la aplicación del instrumento.

IV. RESULTADOS

Después de recopilar la información mediante los cuestionarios considerando aspectos éticos y aplicar las herramientas estadísticas necesarias, se procedió a realizar los resultados de acuerdo a la estructuración de las variables y de cada objetivo formulado con el fin de dar una respuesta a las hipótesis propuestas en la investigación.

Descripción de variable problemas en el proceso disciplinario

Tabla 1

Niveles de problemas en el proceso disciplinario de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya

Problemas en el proceso disciplinario	N	%
Bajo	1	16.67
Medio	1	16.67
Alto	4	66.67
TOTAL	6	100.00

Nota. Cuestionario de problemas en el proceso disciplinario (2021).

La tabla 1 evidencia los niveles percibidos respecto a los problemas en el proceso disciplinario; el 16.67% de la población de estudio percibió un nivel bajo, mientras que 16.67% percibió un nivel medio y 66.67% percibió un nivel alto. Evidenciando la presencia de problemas en el proceso disciplinario.

Tabla 2

Niveles de desempeño laboral de la Comisión Permanente de Proceso Administrativo para Docentes, UGEL Joya

Desempeño laboral	N	%
Malo	2	33.33
Regular	2	33.33
Bueno	2	33.33
TOTAL	6	100.00

Nota. Datos tomados de cuestionario de desempeño laboral (2021).

La tabla 2 evidencia los niveles percibidos respecto al desempeño laboral; el 33.33% de la población de estudio percibió un nivel malo, mientras el 33.33% percibió un nivel regular. Y el 33.33 % percibió que se dan de buena manera.

Tabla 3

Dimensiones de los problemas en el proceso disciplinario de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya

Dimensión	n	%
Problemas normativos		
Bajo	1	16.67
Medio	1	16.67
Alto	4	66.67
Problemas administrativos		
Bajo	1	16.67
Medio	1	16.67
Alto	4	66.67
Problemas del factor humano		
Bajo	0	0.00
Medio	1	16.67
Alto	5	83.33
TOTAL	6	100.00

Nota. Cuestionario de problemas en el proceso disciplinario (2021).

La tabla 3 evidencia los niveles percibidos de las dimensiones de los problemas en el proceso disciplinario. En cuanto a los problemas normativos el 16.67% de la población de estudio percibió un nivel bajo, el otro 16.67% percibió un nivel medio y el 66.67% un nivel alto. Respecto a los problemas administrativos el 16.67% de la población de estudio percibió un nivel bajo, el otro 16.67% percibió un nivel medio y el 66.67% un nivel alto. Finalmente, la dimensión problemas del factor humano, el 16.67% de la población de estudio percibió un nivel medio y el 83.33% un nivel alto.

Tabla 4

Dimensiones del desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya

Dimensión	n	%
Insumos de trabajo		
Malo	2	33.33
Regular	2	33.33
Bueno	2	33.33
Motivación		
Malo	4	66.67
Regular	2	33.33
Bueno	0	0.00
Compromiso Organizacional		
Malo	0	0.00
Regular	3	50.00
Bueno	3	50.00
Trabajo en equipo		
Malo	0	0.00
Regular	2	33.33
Bueno	4	66.67
TOTAL	6	100.00

Nota. Cuestionario de desempeño laboral (2021).

La tabla 4 evidencia los niveles percibidos de las dimensiones de desempeño laboral. En cuanto a la dimensión insumos de trabajo el 33.33% de la población de estudio percibió un nivel malo, al igual que el otro 33.33% un nivel regular y el 33.33% un nivel bueno. Respecto a la dimensión motivación el 66.67% de la población de estudio percibió un nivel malo y el otro 33.33% percibió un nivel regular. La percepción de la dimensión compromiso organizacional, el 50% considera un nivel regular y el otro 50% un nivel bueno. La dimensión trabajo en equipo el 33.33% percibió un nivel regular y el otro 66.67% un nivel alto.

Tabla 5.

Relación entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya

		Problemas en el proceso disciplinario	Desempeño laboral
Problemas en el proceso disciplinario	Correlación de Pearson	1	-0.4155
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-0.4155	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	6	6

En la tabla 5 tras la prueba de Spearman, se obtuvo como significancia bilateral un valor igual a 0, por lo que es indiscutible rechazar una hipótesis nula de no relación. El coeficiente de relación dio como resultado un valor igual a -0.4155, demostrando así un nivel de correlación negativo bajo.

Tabla 6.

Relación entre los problemas normativos y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya

		Problemas normativos	Desempeño laboral
Problemas normativos	Correlación de Pearson	1	-0.2585
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-0.2585	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	6	6

En la tabla 6 tras la prueba de Spearman, se obtuvo como significancia bilateral un valor igual a 0, por lo que es indiscutible rechazar una hipótesis nula de no relación. El coeficiente de relación dio como resultado un valor igual a -0.2585, demostrando así un nivel de correlación negativo bajo.

Tabla 7

Relación entre los problemas administrativos y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya

		Problemas administrativos	Desempeño laboral
Problemas administrativos	Correlación de Pearson	1	-0.2523
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-0.2523	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	6	6

En la tabla 7 tras la prueba de Spearman, se obtuvo como significancia bilateral un valor igual a 0, por lo que es indiscutible rechazar una hipótesis nula de no relación. El coeficiente de relación dio como resultado un valor igual a -0.2523, demostrando así un nivel de correlación negativo bajo.

Tabla 8.

Relación entre los problemas del factor humano y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya

		Problemas del factor humano	Desempeño laboral
Problemas del factor humano	Correlación de Pearson	1	-0.5554
	Sig. (bilateral)		,000
	N	6	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-.5554	1
	Sig. (bilateral)	000	
	N	6	6

En la tabla 8 tras la prueba de Spearman, se obtuvo como significancia bilateral un valor igual a 0, por lo que es indiscutible rechazar una hipótesis nula de no relación. El coeficiente de relación dio como resultado un valor igual a -0.5554, demostrando así un nivel de correlación negativo moderado o medio.

V. DISCUSIÓN

Después de conseguir los resultados conforme a los objetivos propuestos, se indagaron investigaciones previas para contrastar, comparar y discutir los resultados.

Respecto al objetivo general propuesto, la investigación buscó fijar la relación entre problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya (ver tabla 5), se demostró que el valor correlación de Pearson dio como resultado un valor igual a -0.4155 . Ante a lo mencionado se rehúsa la hipótesis nula, y se procedió a aceptar la hipótesis planteada en la investigación, donde existe una relación inversa entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya. Estos resultados son corroborados por investigaciones internacionales y nacionales, por ejemplo, a nivel internacional contamos con Hernández (2019) quien refirió que es imposible medir el derecho disciplinario a partir de la cantidad de sanciones que llegan a imponerse, porque no son señal de eficacia y eficiencia del régimen disciplinario, y resaltó la importancia de adoptar nuevos métodos de medición, no solo aplicando investigaciones cuantitativas, sino también cualitativas; a nivel nacional contamos con Rivera (2018) quien luego de un exhaustivo trabajo y estudio de la fase instructora y sancionadora, además de los factores del desempeño laboral, concluye que el procedimiento disciplinario y el desempeño laboral mantienen cierto grado de relación además; Ocola (2020) tras el desarrollo de cada uno de los objetivos, señaló que el procedimiento disciplinario y el desempeño laboral presentan una relación débil y positiva. En ese contexto, bajo lo referido líneas arriba y analizando los presentes resultados, queda confirmado que mientras mayores problemas en el proceso disciplinario se presenten, disminuirá el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes, UGEL Joya.

Respecto el primer objetivo específico, que consistió en determinar la relación que existe entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya (ver tabla 6), se demostró que el valor correlación de

Pearson arrojó como resultado un valor igual a -0.2585 , demostrando el nivel de correlación negativo bajo. Lo que permite interpretar que existe una relación inversa entre la variable y la dimensión. Ante lo referido se rehúsa la hipótesis nula, y se procedió a aceptar la hipótesis propuesta en la investigación, donde refiere que existe una relación inversa entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes de la UGEL la Joya. Estos resultados son corroborados por investigaciones internacionales y nacionales, por ejemplo, a nivel internacional se cuenta con Mondragón (2015) expuso que la causal de invalidez trae como consecuencia la resolución irregular del proceso administrativo sancionador, lo que supone la violación del debido proceso; en la realidad nacional se cuenta con Castañeda (2020) quien luego de su investigación concluyó que el procedimiento disciplinario guarda relación relevante con la dimensión factores del desempeño laboral de los servidores. En ese contexto, bajo lo referido líneas arriba y analizando los presentes resultados se confirma que a mayores problemas normativos en los procesos administrativos disciplinarios se presenten, disminuirá el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.

Respecto el segundo objetivo específico, propuesto para determinar la relación entre los problemas administrativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya (ver tabla 7), se logró demostrar que el valor correlación de Pearson arrojó como resultado un valor igual a -0.2523 señalando cierto nivel de correlación negativo bajo. Ante lo referido se rehúsa la hipótesis nula, y se procedió a aceptar la hipótesis planteada en la investigación, donde se refiere que existe una relación inversa entre los problemas en el proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya. Resultados que son corroborados por investigaciones internacionales y nacionales; por ejemplo, en la realidad internacional se cuenta con Vargas (2015) quien señaló que los procedimientos administrativos disciplinarios no cumplen con lo requerido en cuanto a validez de desarrollo de expedientes, dando como resultado litigios

pausados, evidenciando un ejercicio ambiguo e injusto, afectando directamente en el desempeño y productividad de los del Poder Judicial del Estado de México; en la realidad nacional contamos con Quezada (2019) quien propuso la existencia de una relación relevante entre las variables procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados se confirma que a mayores problemas administrativos en los procesos administrativos disciplinarios se presenten, disminuirá el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.

Para cumplimiento del tercer y último objetivo específico propuesto, en la presente investigación al determinar la relación entre los problemas del factor humano y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya (ver tabla 8), se demostró que el valor correlación de Pearson dio como resultado un valor igual a -0.5554 demostrando así cierto nivel de correlación negativo bajo. Ante lo referido se rehúsa la hipótesis nula, y se procedió a aceptar la hipótesis planteada en la investigación, donde refiere que existe una relación inversa entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL la Joya. Resultados que son corroborados por investigaciones internacionales y nacionales, por ejemplo, en la realidad internacional se cuenta con Bahamón y Zoraida (2017) quienes pusieron en evidencia el intento de disciplina de los trabajadores, se presenta por miedo o temor al ámbito disciplinario y no por ética y deontología; a Angulo (2018) por que expuso la existencia de coaliciones, al existir una subordinación de los inspectores encargados del proceso sancionador, estos terminan mostrando lealtad a las autoridades, sindicato y compañeros, reflejándose en resultados poco eficientes; en cuanto a la realidad nacional se cuenta con Zevallos (2018) afirmó la existencia de una correlación significativa del desempeño docente con el proceso administrativo sancionador, y Gonzales (2018) tras un estudio de las dimensiones concluyó una correlación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y el proceso administrativo sancionador. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los presentes resultados se confirma que a mayores problemas del

factor humano se presenten, disminuirá el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye, considerando la prueba r de Pearson el coeficiente de relación arrojó como resultado un valor igual a -0.4155 , vinculando los problemas en el proceso disciplinario con el desempeño laboral de forma negativa y de grado bajo en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.
2. Se concluye, considerando la prueba r de Pearson, el coeficiente de relación arrojó como resultado un valor igual a -0.2585 , vinculando los problemas normativos con el desempeño laboral de forma negativa y de grado bajo en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL la Joya.
3. Se concluye, considerando la prueba r de Pearson, el coeficiente de relación arrojó como resultado un valor igual a -0.2523 , vinculando los problemas administrativos con el desempeño laboral de forma negativa y de grado bajo en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.
4. Se concluye, considerando la prueba r de Pearson, el coeficiente de relación arrojó como resultado un valor igual a -0.5554 , vinculando los problemas del factor humano con el desempeño laboral de forma negativa y de grado medio en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe de la UGEL la Joya exigir que la comisión cumpla con estándares de calidad, que permitan el correcto proceso, incentivar capacitaciones dirigida a los profesionales en educación y los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, además de procurar que dicha comisión sea encabezada por un profesional que acredite los conocimientos pertinentes.
2. A los comisionados, reflexionar sobre la importancia de sus funciones dentro de la UGEL y cómo es que se convierten en agentes de cambio para contribuir con el desarrollo del país.
3. A los investigadores que muestran interés en la problemática, continuar con el estudio de los problemas administrativos disciplinarios y desempeño laboral en las diferentes Gerencias Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y colegios, para así garantizar la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Alarcón, L. (2016). *The disciplinary administrative procedure*. Valladolid, Editorial Lex Nova.
- Angulo, R. (2018). Problemas de agencia en la educación básica en México: un diagnóstico institucional. *Convergencia*, 25(77). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352018000200149
- Arbaiza, L. (2016). *Como elaborar una tesis de grado*. ESAN Ediciones.
- Arista, E. (2019). *Orientaciones sobre los procesos administrativos disciplinarios* [seminario Web] Ministerio de Educación. <https://www.youtube.com/watch?v=PW0DkuCM4k0>
- Ayala R. (2014), *Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador En la Ley de Servicio Civil*, revista "El Diario". Disponible en la Web Oficial del Servir, www.inst.servir.gob.pe.
- Bahamón, X., y Zoraida, Y. (2017). *El activismo judicial en el proceso disciplinario*. Universidad Santo Tomás. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6685118>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Pearson. Bogotá
- Cantoral, E. (2019). *Casuística relacionada a los PAD - Ley N° 29944* [seminario Web] Ministerio de Educación. <https://www.youtube.com/watch?v=H0mGzbbmclc&t=213s>
- Cárdenas, R. (2018). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución Educativa La Salle de Urubamba, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33572>
- Carreño-Godoy, M. J., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Moreno, V. P. (2020). La responsabilidad social en las empresas camaroneras. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 455-482.

<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.702>

- Castañeda, C. (2018). *Encargatura en cargos directivos, jerárquicos y especialista de educación* [seminario Web] Ministerio de Educación. <https://www.youtube.com/watch?v=hOWstShPHIM>
- Castañeda, M. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46328/Casta%C3%B1eda_MHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chozas, J. (2016). El ámbito de la mediación, como mecanismo de autocomposición de las partes en la resolución de conflictos, en la Universidad Complutense de Madrid. *Revista Española de Derecho Administrativo*. Nro. 170. Págs. 337 – 369. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/26160>
- Corrales, A. L. (2015). *Promoción de mecanismos de cohesión grupal en los equipos administrativos, docente y estudiantil para una gestión educativa de calidad en la Escuela de Administración Pública*. [Tesis para Maestría, Universidad Nacional, Costa Rica].
- Díaz, L. I. y Urzúa, P. (2019). Disciplinary Administrative Procedures in Chile. A Due Process of Law Fundamental Right Infringing Regulation. *Ius et praxis: derecho en la región*, 24.2, 183–222. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-00122018000200183&lng=en&nrm=iso
- Diez-Martínez, E. (2015). Deshonestidad académica de alumnos y profesores. Su contribución en la desvinculación moral y corrupción social. *Sinéctica* No.44. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2015000100014

- Ferrer, J. (2016). *Metodología de la investigación*. Disponible en: <http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>
- Galán, M. (2016). *El cuestionario aplicado a la investigación*. Mir.
- Gómez, E. (31 de mayo del 2017). *¿Por qué es importante el compromiso laboral de los empleados?* [mensaje de blog]. Blog Trink Big. <http://bit.ly/3p8dDxp>
- Gonzales, M. (2018). *Proceso administrativo y desempeño de funciones de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud*, [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29561/Gonzales_FML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, V. (2017). *Guía de Procedimiento Administrativos – Guía integral teórica y práctica para operadores y usuarios de la administración pública*. Edición, editorial IDEMSA.
- Guzmán, C. (2017). *Sanctions in administrative law*. McGraw Hill.
- Hernández I. (2019). Disciplinary law in Colombia from the imposition of sanctions, is it the loss of its preventive vocation. *El Ágora USB, I Vol. 20*, N°. 1. <https://www.redalyc.org/journal/4077/407764644004/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2018.
- Inga, V. (2019). *Proceso Administrativo disciplinario dirigido hacia directores de II.EE.* [seminario Web] Ministerio de Educación. <https://www.youtube.com/watch?v=qBzbCCRxufY>
- Izaguirre, A. (2019). *Procesos administrativos disciplinarios*. [seminario Web] Ministerio de Educación. <https://www.youtube.com/watch?v=qoPuykzqvC8&t=490s>
- Jara, J. (2016). *Manual Práctico Derecho Administrativo Disciplinario en el Marco de la Ley del Servicio Civil Ley 30057*. Editorial Lex & Iuris.

- Ley de la Reforma Magisterial: Ley N° 29944 (2021). Ministerio de Educación. Lima, Perú.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional” (LFTSE).
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. 2008.
- Lozano, M. (2018). *El procedimiento administrativo disciplinario para profesores en la Ugel de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup. Alicia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL_41cbfebf1b7ecfdc142abdec8c9f3c71
- Machaca, W. (2019). *El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la Ugel Tacna, años 2016-2017* [Tesis de posgrado, Universidad Privada de Tacna] Repositorio de la Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1332/1%20Machaca-Maquera-Wile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Malpica, R., Rossell, R. y Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 7 (14), 69-8.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849005>
- Martínez, M., García G. y Santos G. (2014). Nuevas formas de organización laboral en la industria automotriz: los equipos de trabajo en General Motors, *Complejo Silao. Análisis Económico*, XXIX, (70),1 57-183. ISSN: 0185-3937.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41331851009>
- Mondragón, S. (2015). Causes of Judicial Control over the Disciplinary Administrative Acts Issued by the Regional Commissions of the Attorney General’s Office in Tolima and Cundinamarca. *Via Inveniendi Et Iudicandi*. 10(1).
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/viei/article/view/2449>
- Ocola, K. (2020). *Procedimiento administrativo sancionador y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo* [Tesis de

- posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47359/Ocola_GKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacori Cari, J. M. (2017). *Manual operativo del procedimiento administrativo general*. Ubi Lex Asesores SAC.
- Palma, S. (2014). *Escala Clima Laboral CL*. SPC.
- Palomino, J. y Zevallos, G. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Perú. San Marcos.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral: Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Dialnet, Ed. 3(7).
doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Postigo, L. (2019). *Aplicación de los principios que rigen la potestad sancionadora del Estado en los procesos administrativos disciplinarios*. [seminario Web] Ministerio de Educación.
<https://www.youtube.com/watch?v=mKytvjY1k8o&t=3s>
- Postigo L. (2019). *Criterios en la graduación de faltas y sanciones en los procesos administrativos disciplinarios del sector educación* [seminario Web] Ministerio de Educación.
<https://www.youtube.com/watch?v=pmimJBQw36Q&t=2469s>
- Quezada C. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en profesores procesados de la UGEL Rioja, 2019, Trujillo* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39501/Quezada_HCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, E. M. (2013). *Procedimiento administrativo disciplinario* (6a ed.)
- Ramírez, M. y Hernández, N. (2019). The shifting borders of due process in disciplinary sanctions. *Universitas, Universidad del Norte – Colombia*, 68(138), 1–23.

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/26160>

Reglamento de la Ley N° 29944, Ley De Reforma. Magisterial.

Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU Aprueban Norma Técnica denominada “Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público

Ricky W. Griffin, Jean M. Phillips, Stanley M. Gully (2017). *Comportamiento organizacional, administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning Editores.

Ríos, M., Perez, L., Sanchez, M. y Ferrer, J. (2017). Estrategia de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los profesores de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>

Rivera G. (2019). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018, Piura Trujillo* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins S. y Judge T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Tejada J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*. 15(30), 227-248. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2027>

Vargas (2015) *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México*. Universidad Autónoma del Estado de México.

Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLE	INDICADORES
General	General	General			
¿Cuál es la relación que existe entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020?	Determinar la relación que existe entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Existe una relación inversa entre los problemas en el proceso disciplinario y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Descriptiva Correlacional	Problemas en el proceso disciplinario	Problemas normativos
					Problemas administrativos
					Problemas del factor humano
Específicos	Específicos	Específicas	Diseño de investigación: No experimental.	Desempeño laboral	
¿Cuál es la relación que existe entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020?	Determinar la relación que existe entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Existe una relación inversa entre los problemas normativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Población: Los 6 miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.		Insumos
¿Cuál es la relación que existe entre los problemas administrativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020?	Determinar la relación que existe entre los problemas administrativos y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Determinar la relación que existe entre los problemas del factor humano y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Muestra: Los 6 miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.		Motivación
¿Cuál es la relación que existe entre los problemas del factor humano y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020?	Determinar la relación que existe entre los problemas del factor humano y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Existe una relación inversa entre los problemas del factor humano y desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, UGEL Joya, 2020.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.		Compromiso organizacional
					Trabajo en equipo

ANEXO 02: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Problemas en el proceso disciplinario.	Los problemas en el proceso disciplinario son interferencias que no permiten el correcto desarrollo de aquella herramienta procedimental de la administración, a través de la cual, manifiesta su potestad sancionadora, ante las faltas cometidas, comprende a todas las acciones por medio de las cuales se pretende investigar sobre las posibles infracciones administrativas cometidas.	Para lograr medirlos se procederá a aplicar un cuestionario de 13 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.	Procesos administrativos disciplinarios	Problemas normativos	ORDINAL Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Problemas administrativos	
				Problemas del factor humano	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el conjunto de capacidades de rendimiento o comportamiento de un sujeto, equipo de trabajo o empresa, tomando en cuenta las metas, objetivos, bases y normas establecidas previamente por la organización de la que forma parte.	Para lograr medirlos se procederá a aplicar un cuestionario de 16 ítems con opciones de respuesta tipo Likert.	Competencias de evaluación	Insumos de trabajo	
				Motivación	
				Compromiso organizacional	
				Trabajo en equipo	

ANEXO 03: Instrumentos

CUESTIONARIO DE PROBLEMAS EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

INSTRUCCIONES: El cuestionario contiene de 13 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Leer con atención cada uno de los ítems y las elecciones de las repuestas que se le brindan. Para cada ítem se debe marcar sólo una respuesta con una equis (x) en el cuadro que considere que se acerque más a lo que considera.

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Problemas normativos						
1	Los procesos administrativos disciplinarios se realizan de acuerdo a la normatividad vigente.					
2	Los procesos administrativos disciplinarios se realizan con conocimiento al público.					
3	Los procesos administrativos disciplinarios se realizan de manera transparente.					
4	La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se actualiza de acuerdo a la normativa vigente.					
5	Se informa al personal las directivas internas que maneja la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.					
Problemas administrativos						
6	Los plazos dentro de los procesos administrativos disciplinarios se adecúan a lo normado.					
7	El plazo que se otorga al imputado la falta es razonable.					
8	La manera de informar a los imputados el inicio del proceso administrativo disciplinario es de manera eficiente.					
9	Se hace de conocimiento a los profesores la normativa, faltas y etapas de los procesos administrativos disciplinarios.					
Problemas del factor humano						
10	La cantidad de miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes son suficientes para el proceso administrativo disciplinario.					
11	Considera no necesario agregar m miembros a la Comisión Permanente de Procesos					

	Administrativos Disciplinarios para Docentes.					
12	Los procesos administrativos disciplinarios impactan positivamente en el desarrollo de funciones de los profesionales en educación.					
13	Considera que existe compromiso parte de los imputados.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: El cuestionario contiene de 16 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Leer con atención cada uno de los ítems y las elecciones de las repuestas que se le brindan. Para cada ítem se debe marcar sólo una respuesta con una equis (x) en el cuadro que considere que se acerque más a lo que considera.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Insumos de trabajo						
1	Se cuenta con los suministros necesarios para garantizar el cumplimiento de las funciones.					
2	Existe una cultura de calidad, respaldada por bases normativas legales.					
3	Desempeña sus funciones de acuerdo a los sistemas de control de calidad.					
4	Las funciones de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes están explicadas de manera clara.					
Motivación						
5	Recibe una remuneración de acuerdo a la formación y experiencia que tiene.					
6	El trabajo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes es reconocido por los demás miembros de la entidad.					
7	Los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes reciben capacitaciones de manera constante.					
8	Las condiciones físicas y ambientales de trabajo son agradables.					
9	El mobiliario que disponen en el área de trabajo es el apropiado para el desempeño laboral.					
Compromiso Organizacional						
10	Para usted la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes tiene un gran significado personal.					
11	Para usted existe una gran sensación de pertenecer a la entidad.					

12	Sería difícil para usted dejar la entidad ahora, incluso si deseara hacerlo.					
Trabajo en equipo						
13	Coopera para el logro de objetivos de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.					
14	Promueve el trabajo en equipo con los otros miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.					
15	Trata las necesidades de los otros miembros con la misma celeridad y dedicación con que trata las suyas.					
16	Está comprometido con la búsqueda de logros compartidos.					

ANEXO 04: Formato de validación de expertos.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Johan Rodriguez Pinto**; con DNI N.º 44377681; registrado con Código ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7926-4249>; **Magister en Gestión Pública**; desempeñándome actualmente como **Docente Universitario** en la **Universidad Tecnológica del Perú – Filial Arequipa**; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación. Los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes valoraciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Arequipa, el 25 de octubre de 2021.

Apellidos y Nombres : Johan Rodriguez Pinto

DNI : 44377681

Especialidad : Gestión Pública

E-mail : jcrp2099@gmail.com



Johan Rodriguez Pinto
ABOGADO
C.A.A. 7875

Johan Rodriguez Pinto.

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Sergio Luis Tejada León; con DNI N° 43941844; registrado con Código ORCID: 0000-0001-6922-8781; Magister en Gestión Pública; desempeñándome actualmente como especialista legal del área de asesoría jurídica de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación. Los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes valoraciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

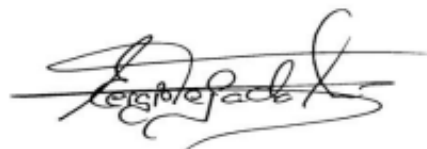
En señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Arequipa el 22 de noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres : Sergio Luis Tejada León

DNI : 43941844

Especialidad : Gestión Pública

E-mail : sergiotejada86@gmail.com



Sergio Luis Tejada León



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, THALIA JIMENA RODRIGUEZ PINTO con DNI N° 46112093 registrado con Código ORCID: ORCID: 0000-0002-7840-8044; **Magister en Gestión Pública** desempeñándome actualmente como **Especialista Legal de Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa**; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos de investigación. Los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes valoraciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Arequipa el 22 de noviembre del 2021

Apellidos y Nombres : THALIA JIMENA RODRIGUEZ PINTO

DNI : 46112093

Especialidad : Gestión Pública

E-mail : rthalia815@gmail.com

THALIA JIMENA RODRIGUEZ PINTO
DNI NRO. 46112093

ANEXO 05: Informe de confiabilidad de instrumento.



INFORME DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Una vez aplicado el "Juicio de Expertos" en la línea metodológica empleada, se busca la información de la validez de contenido del instrumento elaborado.

	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Utilidad	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología
E1	96	96	96	96	96	96	91	96	96
E2	96	91	91	91	91	91	96	91	91
E3	96	96	96	96	96	96	96	96	96

FUENTE: Elaboración propia en base a información recolectada.

Para la confiabilidad de un instrumento de medición se debe utilizar procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero (0) significa nula confiabilidad y uno (1) representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta).

A continuación, se señalan los rangos de la ponderación basadas en la publicación realizada por Hernández et al. (2014) con el fin de determinar el nivel de fiabilidad:

- 1.00 a 0.00 "No es confiable"
- 0.01 a 0.49 "Baja confiabilidad"
- 0.50 a 0.75 "Moderada confiabilidad"
- 0.76 a 0.89 "Fuerte confiabilidad"
- 0.90 a 1.00 "Alta confiabilidad"

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$



K (NUMERO DE ITEMS) = 9
 $\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) = 44.4444444
 VT 238.888889



Una vez aplicado la Prueba del Alfa de Cronbach, el resultado obtenido del coeficiente 0.91589767, indica una confiabilidad aceptada, dentro del nivel de "Excelente Confiabilidad".

ANEXO 06: Carta de autorización.



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



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA JOYA

La Joya, 15 de noviembre del 2021

OFICIO N° 958 -2021-GRA/GRE/ D.UGEL.L.J

Señor
ABOG. JOSÉ FAUSTINO MARÍN HANAMPA
Presente.-

ASUNTO: **Autorizo desarrollo de investigación**

REF. : Expediente N° 2689803

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y en atención al expediente de la referencia, comunicarlo que mi Despacho le **AUTORIZA** a Usted, realizar la investigación titulada "Problemas en los procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes - CPPADD de la Unidad de Gestión Educativa Local la Joya – Arequipa, durante el año 2020" en la Sede administrativa de la UGEL La Joya.

Sin otro particular, expreso los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



PROF. LUIS ENRIQUE AMADO MANRIQUE
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL LA JOYA
LEAM/D.UGEL.LJ
Jmg/ Secr.
cc. archive

Documento: 04153887
Expediente: 02689803



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA JOYA

La Joya, 23 de marzo del 2022

OFICIO N° 199 -2022-GRA/GRE/ D.UGEL.L.J

**Señor
ABOG. JOSÉ FAUSTINO MARÍN HANAMPA
Presente.-**

ASUNTO: Autorización para uso de identidad Institucional

REF. : Expediente N° 2901667

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y en atención al expediente de la referencia, comunicarle que mi Despacho le **AUTORIZA** a Usted, para el uso de la identidad institucional de la UGEL La Joya para la publicación de su investigación.

Sin otro particular, expreso los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

PROF. LUIS ENRIQUE AMADO MANRIQUE
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL LA JOYA
LEAM/D.UGEL.LJ
Jmg/ Secr.
cc. archive

**Registro 4486691
Expediente 2901667**

Anexos descriptivos

Tabla 9

Dimensión problemas normativos

Problemas normativos	Bajo		Medio		Alto		n
	n	%	n	%	n	%	
P1 Los procesos administrativos disciplinarios se realizan de acuerdo a la normatividad vigente.	1	16.67	1	16.67	4	66.67	6
P2 Los procesos administrativos disciplinarios se realizan con conocimiento al público.	1	16.67	1	16.67	4	66.67	6
P3 Los procesos administrativos disciplinarios se realizan de manera transparente.	3	50.00	3	50.00	0	0.00	6
P4 La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se actualiza de acuerdo a la normativa vigente.	1	16.67	1	16.67	4	66.67	6
P5 Se informa al personal las directivas internas que maneja la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.	1	16.67	0	0.00	5	83.33	6
Total	1	23.333	1	20	4	56.67	6

Nota. Cuestionario de problemas en el proceso disciplinario (2021)

En la tabla 9 se pone en evidencia los niveles percibidos de la dimensión problemas normativos. Se demuestra que el 23.33% de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes percibió un nivel bajo, el otro 20.00% percibió un nivel medio y el 56.67% un nivel alto.

Tabla 10*Dimensión problemas administrativos*

Problemas administrativos	Bajo		Medio		Alto		n
	n	%	n	%	n	%	
P6 Los plazos dentro de los procesos administrativos disciplinarios se adecúan a lo normado	3	50.00	2	33.33	1	16.67	6
P7 El plazo que se otorga al imputado de la falta es razonable.	1	16.67	1	16.67	4	66.67	6
P8 La manera de informar a los imputados el inicio del proceso administrativo disciplinario es de manera eficiente.	1	16.67	1	16.67	4	66.67	6
P9 Se hace de conocimiento a los profesores la normativa, faltas y etapas de los procesos administrativos disciplinarios.	0	0.00	1	16.67	5	83.33	6
Total	1	20.83	1	20.83	4	58.33	6

Nota. Cuestionario de problemas en el proceso disciplinario (2021)

En la tabla 10 se pone en evidencia los niveles percibidos de la dimensión problemas administrativos. Se demuestra que el 20.83% de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes percibió un nivel bajo, el otro 20.83% percibió un nivel medio y el 58.33% un nivel alto.

Tabla 11*Dimensión problemas del factor humano*

Problemas del factor humano	Bajo		Medio		Alto		n
	n	%	n	%	n	%	
P10 La cantidad de miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes son suficientes para el proceso administrativo disciplinario Considera no necesario agregar más miembros a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.	0	0.00	1	16.67	5	83.33	6
P11 Los procesos administrativos disciplinarios impactan positivamente en el desarrollo de funciones de los profesionales en educación. Considera que existe compromiso por parte de los imputados.	0	0.00	1	16.67	5	83.33	6
P12	0	0.00	0	0.00	6	100.00	6
P13	0	0.00	0	0.00	6	100.00	6
Total	0	0.00	1	8.33	5	91.67	6

Nota. Cuestionario de problemas en el proceso disciplinario (2021)

En la tabla 11 se pone en evidencia los niveles percibidos de la dimensión problemas del factor humano. Se demuestra que ningún miembro de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes percibió un nivel bajo, el otro 8.33% percibió un nivel medio y el 91.67% un nivel alto.

Tabla 12*Dimensión insumos de trabajo*

Insumos de trabajo	Malo		Regular		Bueno		n
	n	%	n	%	n	%	
P1 Se cuenta con los suministros para garantizar el cumplimiento de las funciones.	2	33.33	3	50.00	1	16.67	6
P2 Existe una cultura de calidad, respaldada por bases normativas y legales.	3	50.00	1	16.67	2	33.33	6
P3 Desempeña sus funciones de acuerdo a los sistemas de control y calidad.	0	0.00	2	33.33	4	66.67	6
P4 Las funciones de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes están explicadas de manera clara.	4	66.67	1	16.67	1	16.67	6
Total	2	37.50	2	29.17	2	33.33	6

Nota. Cuestionario de desempeño laboral (2021)

En la tabla 12 se pone en evidencia los niveles percibidos de la dimensión insumos de trabajo. Se demuestra que el 37.50% de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes percibió un nivel malo, el otro 29.17% percibió un nivel regular y el 33.33% un nivel bueno.

Tabla 13*Dimensión motivación*

Motivación	Malo		Regular		Bueno		n
	n	%	n	%	n	%	
P5 Recibe una remuneración de acuerdo a la formación y experiencia que tiene.	5	83.33	1	16.67	0	0.00	6
P6 El trabajo del a Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes es reconocido por los demás miembros de la entidad.	5	83.33	1	16.67	0	0.00	6
P7 Los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes reciben capacitaciones de manera constante.	5	83.33	1	16.67	0	0.00	6
P8 Las condiciones físicas y ambientales de trabajo son agradables.	3	50.00	3	50.00	0	0.00	6
P9 El mobiliario que disponen en el área de trabajo es el apropiado para el desempeño laboral.	3	50.00	3	50.00	0	0.00	6
Total	4	66.67	2	33.33	0	0.00	6

Nota. Cuestionario de desempeño laboral (2021)

En la tabla 13 se pone en evidencia los niveles percibidos de la dimensión motivación. Se demuestra que el 66.67% de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes percibió un nivel malo y el otro 33.33% percibió un nivel regular.

Tabla 14*Dimensión compromiso organizacional*

Compromiso Organizacional	Malo		Regular		Bueno		n
	n	%	n	%	n	%	
P10	0	0.00	3	50.00	3	50.00	6
P11	0	0.00	3	50.00	3	50.00	6
P12	0	0.00	3	50.00	3	50.00	6
Total	0	0.00	3	50.00	3	50.00	6

Nota. Cuestionario de desempeño laboral (2021)

En la tabla 14 se pone en evidencia los niveles percibidos de la dimensión compromiso organizacional. Se demuestra que el 50% de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes percibió un nivel regular y el otro 50% un nivel bueno.

Tabla 15*Dimensión trabajo en equipo*

Trabajo en equipo	Malo		Regular		Bueno		n
	n	%	n	%	n	%	
P13 Coopera para el logro de objetivos de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.	0	0.00	3	50.00	3	50.00	6
P14 Promueve el trabajo en equipo con los otros miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.	0	0.00	3	50.00	3	50.00	6
P15 Trata las necesidades de los otros miembros con la misma celeridad y dedicación con que trata las suyas.	0	0.00	2	33.33	4	66.67	6
P16 Está comprometido con la búsqueda de logros compartidos.	0	0.00	1	16.67	5	83.33	6
Total	0	0.00	2	37.50	4	62.50	6

Nota. Cuestionario de desempeño laboral (2021)

En la tabla 15 se pone en evidencia los niveles percibidos de la dimensión trabajo en equipo. Se demuestra que el 37.50% de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes percibió un nivel regular y el otro 62.50% un nivel bueno.