



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en  
la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Leon Bernal, Ena (ORCID: 0000-0003-4885-2387)

**ASESOR:**

Mgr. Encomenderos Bancallan, Ivo Martin (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi madrecita y papá, por regalarme la vida y por sus sabios consejos para convertirme en una mujer de bien.

**Ena**

## **Agradecimiento**

A los colaboradores de la Ugel Mariscal Cáceres con quienes compartimos jornadas laborales intensas, cuyos resultados forman de este estudio, mi eterno agradecimiento. Al grupo de expertos, por la revisión y contribución para validar los cuestionarios de la investigación. Al asesor de la tesis, Ivo Martín, por impartirme sus conocimientos científicos y metodológicos para concretar este estudio.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Juicio de expertos.....	20
Tabla 2. Nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021 ..	24
Tabla 3. Nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021 .....	25
Tabla 4. Prueba de normalidad de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021 .....	26
Tabla 5. Relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021 .....	27
Tabla 6. Prueba de normalidad de la variable procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021 .....	28
Tabla 7. Relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021 .....	29

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Dispersión de los valores de las variables.....	30
--	----

## Resumen

La tesis plantea como objetivo determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, del tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional, con una población igual a 52 trabajadores, y la muestra censal, donde la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento como cuestionario, se tiene como resultados que el nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario tiene una valoración promedio de regular con 63.5%, e igual valoración para sus dimensiones que son la fase instructiva con 61.5% y la fase sancionadora con 65.4%, y el nivel de la gestión del rendimiento tiene una valoración promedio de bueno con 59.6%, e igual valoración para sus dimensiones aspectos técnicos con 57.7% y aspectos conductuales con 63.5%. Se detalla como conclusión que, la relación entre las variables del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, es positiva alta, donde el rho de Spearman logra una puntuación de 0.855 y el coeficiente de determinación igual a 0.7310.

**Palabras clave:** Procedimiento administrativo disciplinario, gestión de rendimiento.

## Abstract

The thesis aims to determine the relationship between the disciplinary administrative procedure and performance management in the Local Educational Management Unit of Mariscal Cáceres, 2021, of the basic type, non-experimental, cross-sectional and correlational design, with a population equal to 52 workers, and the census sample, where the applied technique was the survey and the instrument as a questionnaire, the results are that the level of compliance with the disciplinary administrative procedure has an average valuation of regular with 63.5%, and the same valuation for its dimensions that are the instructional phase with 61.5% and sanctioning phase with 65.4%, and the performance management level has an average assessment of good with 59.6%, and the same assessment for its dimensions technical aspects with 57.7% and behavioral aspects with 63.5%. It is detailed as a conclusion that the relationship between the variables of the disciplinary administrative procedure and performance management in the Local Educational Management Unit of Mariscal Cáceres, 2021, is positive high, where Spearman's rho achieves a score of 0.855 and the coefficient determination equal to 0.7310.

**Keywords:** Administrative disciplinary procedure, management of performance



## I. INTRODUCCIÓN

Las administraciones públicas desarrollan un conjunto de acciones de control de las actividades que realiza, siendo una de ellas el sistema administrativo disciplinario, que tiene como función procesar y castigar al servidor del servicio civil cuando vulnera las normas administrativas como parte de su función, sin embargo Dole (2018) afirma, que en la mayoría de legislaciones de latinoamérica, las normas para su aplicación no son específicas, dejando a la discrecionalidad de la autoridad su aplicación, ocasionando que los derechos que son inherentes a los administrados sean quebrantados

La búsqueda de sanción a quienes actúan al margen de las normas administrativas en el Estado, no debe ser un instrumento que genere abuso o impunidad en su aplicación, así Filgueiras, Koga y Viana (2020) al estudiar casos de sanción administrativa en el servicio civil en Brasil, indica que quienes aplican los procedimientos sancionadores tienen poco conocimiento de las normas, motivado por una escasa política de capacitación y una alta injerencia del nivel político en las decisiones; y Rahimli (2020) al estudiar casos en Chile, indica que un 46% de las sanciones que se imponen no tienen fundamentos jurídicos sólidos que evidencien la comisión de la acción administrativa vulnerada, generando climas organizacionales poco favorables, que repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores y los factores asociados a la gestión del rendimiento.

En el ámbito peruano, el procedimiento administrativo disciplinario está definido en la Ley 30057 y regulado por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGS, en donde se establecen los principios, las formalidades y acciones para su aplicación, habiendo sancionado a más 8 mil servidores en los últimos 5 años, sin embargo Jara (2019) menciona que uno de las principales causas de impugnación de las sanciones impuestas es que el administrado no ha tenido un apropiado ejercicio del derecho de defensa, motivado por no haber tenido el acceso a los antecedentes de la denuncia y por tanto limitaciones para presentar pruebas en contrario, lo que genera no sólo malestar en el administrado, sino contribuye que los indicadores de desempeño laboral se vean disminuidos.

Resultados expuestos por SERVIR (2019) indica que la mayoría de casos en donde se ha iniciado un procedimiento administrativo disciplinario este ha concluido absolviendo al trabajador (78% de casos), y en aquellos donde se interpuesto sanción, estas por lo general son de amonestación o suspensión laboral en promedio de 10 días, lo que genera una sensación de impunidad, pero la vez desconfianza en el sistema de control, toda vez que si se apertura un caso, se entiende que existen elementos para su aceptación y si luego la mayoría de ellos concluyen sin sanción, entonces se evidencia que el problema radica en que quienes aplican la ley no tienen la competencias suficientes para ello, o en su caso intervienen condiciones organizacionales de intromisión de la autoridad.

En lo relacionado a la gestión del rendimiento de las entidades públicas en general, este siempre es cuestionado por la población, en donde se indica que la alta burocracia y la no definición de indicadores de gestión son factores por mejorar, sin embargo desde el interno organizacional de las entidades públicas, Martínez (2019) indica que las relaciones directivos-trabajadores constituye muchas veces un factor que afecta el desempeño laboral, manifestada en apertura de procesos disciplinarios bajo premisas que toda acción contraria a las decisiones de los directivos acarrea una acción contraria a la administración pública de sus funciones, siendo esto muy común en los trabajadores bajo el régimen laboral del DL. 276 y en menor evidencia en quienes pertenecen al régimen CAS.

En la Unidad de Educativa para Gestión Local de Mariscal Cáceres, la realidad de la activación de procedimientos administrativos es muy frecuente, derivada a veces de las quejas y/o reclamos que instrumentalizan los usuarios, siendo los más comunes aquellas relacionadas con las omisiones de aplicación normativa de la gestión administrativa y pedagógica en las instituciones educativas a cargo, trabas burocráticas para la atención de solicitudes diversas; y en aquellos casos que se derivan de acciones funcionales y procedimentales, es común la apertura de procesos administrativos por demoras en el cumplimiento de entrega de informes, no resguardo o salvaguarda de los bienes institucionales, los que en su mayoría son resueltos

archivando los casos, sin embargo estas acciones causan de por sí ya malestar a los administrados, que consideran que sus derechos son vulnerados, pero a la vez afecta de forma directa su desempeño laboral en la entidad.

Teniendo este escenario, el **problema de la investigación** es para el **problema general**, ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021?, y los **problemas específicos**, a) ¿Cuál es nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021?, b) ¿Cuál es nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021.

La investigación tiene como justificante por su conveniencia, porque los elementos de la investigación corresponden a acciones que repercuten directamente en la gestión pública de la UGEL- Mariscal Cáceres, por tanto, de relevancia para asumir determinaciones de los directivos de dicha institución. Por su **valor teórico**, porque las teorías sobre las variables luego de contrastación, servirán para aportar conocimientos nuevos que contribuyan al análisis académico en el campo de la gestión pública. Por su **aporte práctico**, porque los resultados contribuirán con información que conlleve a generar cambios favorables en la entidad analizada, los que permitirán que el problema por el cual atraviesan no conlleve a desaprovechar todos los recursos con los que se cuenta. Por su **relevancia social**, los resultados a ser obtenidos favorecerán exclusivamente a los usuarios de la UGEL Mariscal Cáceres, pues ellos esperan que su actuación sea llevada con eficiencia y calidad y los resultados favorecerán a ello. Por su **aporte metodológico**, se empleará técnicas y procedimientos para evaluar los procedimientos administrativos disciplinarios y la gestión del rendimiento, de cuya aplicación nos permitirá demostrar que son viables para el desarrollo de esta tipología

de investigaciones, y que sirvan para el desarrollo en otras investigaciones similares.

El **objetivo de la investigación** es para el **objetivo general**, Establecer la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021; y para los **problemas específicos**, a) Identificar el nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, b) Identificar el nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021 c) Determinar la relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021

**La hipótesis de la investigación** es para la **hipótesis general**,  $H_i$ : Existe relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021; y para los **hipótesis específicos**,  $H_1$ : El nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, es alto;  $H_2$ : El nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, es alto;  $H_3$ : Existe relación significativa entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Iniciamos presentando los antecedentes de la investigación, así a **nivel internacional** encontramos a Cordero (2020), tipo cualitativo, nivel explicativo, diseño no experimental, el tamaño poblacional 112 casos de sanciones administrativas labores, la muestra 62 casos, siendo la técnica el estudio de casos y la herramienta la ficha de registros, presenta como conclusiones que, el ilícito gubernamental administrativo tiene una diferencia del ilícito penal tiene carácter exclusivo cuantitativamente, implicando que sólo es factible efectuarse una diferenciación en la magnitud del hecho. El administrativo corresponde a un injusto de significancia ajustada solo a lo social y ético, por cuya determinación solo debe tener castigos leves, en donde su imposición no necesita garantías de severidad como las que están inmersas las sanciones penales. Actualmente existe cambio transformacional del sistema de sanciones de naturaleza administrativa, que más que ser desconocidas, intentan adecuarse a la prevalencia de principios del debido proceso, la taxatividad legal y de tipicidad, implicando el requerimiento de ser proyectado en el escenario de las sanciones administrativas las categorías más ajustadas al procedimiento del derecho penal, más no así en la magnitud de su sanción. Estas proyecciones no se dan por simples intenciones o analogías poco fundamentadas, sino porque la doctrina nos advierte un claro relacionamiento entre los castigos administrativos y los netamente penales, por consiguiente la facultad de sancionar que tiene la Administración acoge un común origen con el Derecho Penal en el *ius puniendi* que tiene el Estado, siendo así que tienen el mismo nivel de aplicabilidad en lo referido a principios, garantías y límites que en la Carta Fundamental se tipifican para el derecho del tipo punitivo, aunque ese traslape haya de originarse con diversos matices en consideración de la naturaleza particular de las tipificaciones sancionadoras administrativas.

Asimismo, la presentada por Centeno, Navarro y Ochoa (2020), de tipo cualitativo, nivel descriptivo, nivel transversal no experimental, con una muestra igual a 23 reglamentos sancionadores y la muestra censal, empleando la sistematización y el instrumento la guía de sistematización,

presenta como conclusiones que: La normativa de disciplina en Ecuador imprime una obligatoriedad de probanza entre las partes, correspondiendo al Estado la competencia de la carga probatoria y el trabajador y/o servidor público que siendo investigado tiene la competencia de efectuar los descargos probatorios, implicando, por tanto aplicables en todos sus extremos los principio de no culpabilidad y de inocencia el derecho sancionador nacional. Las acciones investigadoras que conduce el Estado en los procesos disciplinarios que carecen del principio de inocencia se traduce en buscar los elementos de convicción para la acusación, que es propio de un escenario conocido como cacería de brujas de los tiempos medievales. Se hace imperiosa la adición normativa del principio de objetividad en las acciones previas y de los tramites investigativos que están a cargo de la Administración gubernamental. La normativa técnica implantada por el Ministerio del Trabajo cumple medianamente esta condición, sin embargo, no es aplicada para los trabajadores que son retirados de la carrera administrativa. No contar con una norma a nivel de ley que regule el proceso disciplinario más allá de la facultad normativa de las entidades estatales, les da atribuciones para crear su propios procesos donde establecen restricciones para probar para el investigado y privilegios para la administración como ocurre en los casos de acreditación de nuevas pruebas, conllevado a la quebrantamiento de la seguridad jurídica y vulneración de las garantías mínimas establecidas para el debido proceso, en donde las posibilidades son mínimas para la probanza de las alegaciones realizadas hacia el procesado cuando no se tiene objetividad en la investigación, sin garantías del principio de inocencia y con las normativas con claro favorecimiento hacia el Estado.

Ahora es presentada la investigación de González (2018), tipo cualitativa, nivel explicativo, diseño no experimental, teniendo como población y muestra a 16 sentencias del Tribunal Constitucional, siendo a técnica el estudio de casos y el instrumento la guía de registro, presenta como conclusiones que, la esencialidad y necesidad que las normas de orden administrativo otorguen criterios para que sean aplicada las multas y buscar determinar si su actual estructura se configura de forma efectiva en un conflicto de constitucionalidad

desde lo descrito en la sentencia Resol. N° 2.932-2015, del Tribunal Constitucional, que sanciona determinando la inaplicabilidad del apartado primero del artículo 28 del Decreto Ley N° 3.583, de 1981, como una forma de establecer condiciones para determinación de la sentencia de multa en cada caso en específico. Se cuestiona que la esencialidad que el precepto apelado otorga estándares legales para la determinación de las multas, pues estas deben tener criterios de gradualidad, responsabilidad del daño y capacidad para resarcir el daño, caso contrario resulta inaplicable o vulnera los principios de razonabilidad de la sanción a imponer.

También encontramos la desarrollada por Jalvo (2020) de tipo básica, nivel descriptivo comparado, diseño no experimental, la población 12 normas nacionales y 10 normas de las comunidades autónomas, la muestra censal, la técnica el estudio de casos, el instrumento la ficha de registro, concluyen que, la regulación del procedimiento sancionador supone una clara mejora del panorama normativo precedente, caracterizado por una regulación generalmente incompleta y poco respetuosa de las garantías mínimas del ejercicio de la potestad disciplinaria. Dicho sea esto sin merma de la labor de la jurisprudencia, que ha contribuido destacadamente a paliar algunas deficiencias normativas, haciendo una aplicación adaptada de los principios del ius puniendi público al régimen disciplinario de los funcionarios. Se ha decidido regular un régimen disciplinario esencialmente común para personal laboral y funcionarios las administraciones gubernamentales, y lo ha articulado sobre la fundamentación de los principios elementales del Derecho disciplinario de los funcionarios públicos, y del Derecho administrativo sancionador, en sentido amplio. No debe obviarse la relevancia de esta opción legislativa que aproxima el régimen disciplinario de los empleados públicos a los principios del ordenamiento punitivo público, como tampoco cabe pensar que la aplicación de estos principios priva necesariamente de flexibilidad y de eficacia al momento de ejercitar la facultad sancionadora, pues es sabido que los principios del Derecho administrativo

A **nivel nacional**, encontramos a Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020), tipo básica, diseño no experimental transversal, nivel descriptivo, con una

población igual a 178 trabajadores y la muestra de 78 trabajadores, la técnica el Modelo de Campbell y el instrumento el test de Campbell, presenta como conclusiones que, en el accionar que ejercen los trabajadores impactan ya sea positiva o negativamente en las entidades, siendo el impacto el resultado de las habilidades y competencias que tenga el trabajador, siendo por ello que las organizaciones siempre quieren saber y comprender lo que requieren para así poder ofertarle los recursos a los trabajadores en la búsqueda de que se mejore el desempeño sus servidores para la consecución de las metas que han sido trazadas, siendo de ayuda en el crecimiento organizacional de las entidades. El modelo de Campbell facilita la medición integralmente del desempeño laboral, donde desde el constructo de la eficiencia productiva presenta ventajas al ser una herramienta multidimensional. Su propósito es tener los principales componentes para la mensuración del desempeño y de dicha forma poder contribuir a la formulación de estrategias que se direccionen al cumplimiento de los objetivos, ya que tiene un enfoque en el comportamiento de los servidores y como ellos toman el control para obtener los resultados, por consiguiente, sus elementos caracterizan la estructura potencial del desempeño y se puede aplicar en cualquier sector productivo ocupacional. Por último, se afirma de forma concluyente que el desempeño laboral está constituido en una estructura orientada a desarrollar con efectividad las metas del éxito de las entidades. Esto se logra mediante sus dimensiones, como el desempeño de la tarea donde lograr las tareas ocurren en la medida que los conocimientos contribuyen a la entidad directa o indirectamente; actitudes contraproducentes, son acciones deliberadas que se dan ponen de manifiesto voluntariamente que generan beneficio para el colaborador y su desempeño en el contexto siendo estos comportamientos no planificados e individuales que sobrepasan a lo planificado para su puesto, siendo estos de importancia para el logro de los resultados que se anhelan en las entidades. El desempeño laboral es un mecanismo primordial para que las entidades crezcan, ya que este facilita el establecimiento de estrategias para perfilar la eficacia de los trabajadores, es decir brinda beneficios para la entidad que le facilitará la realización de procesos de mejora continua, así también ser mucho más competitivas, debiendo por ello las entidades tener



mayor preocupación y otorgarle mayores atenciones al desempeño laboral de cada uno de sus trabajadores.

Encontramos también la investigación ejecutada por Alejos (2019), tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo, teniendo como unidad de análisis el D.L. 1272 y la jurisprudencia laboral del Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, mediante la técnica de estudio de casos y el instrumento la guía de registro, concluye que, el alcance que le da la regla de retroactividad benigna, precisando que las determinaciones legales sancionadoras tienen un efecto de retroactividad en cuanto le son favorables a la persona infractora o presunto, siendo esto aplicable tanto para la forma de tipificación de la acción infractora como a la sanción y aplicable también a los plazos para que prescriban, siendo incluso aplicable a las sanciones que están ejecutándose en el momento que entre en vigencia la nueva disposición. Otro elemento de la norma son las garantías de la taxatividad, que se configuran en que las acciones conductuales que determinan como infracción siempre que estén estipuladas con claridad y de forma inequívoca en la norma, no admitiendo criterios de interpretación por extensión o analógicas. La regla para estos casos es que ninguna metodología interpretativa puede conllevarnos a una consideración supra inclusiva, donde se adiciones conductas que merecen sanción que de forma previa no puedan ser advertidas desde una lectura simple del tipo infractor. El Principio de culpabilidad juega un rol diferente en el Derecho Administrativo Sancionador, donde a diferencia del Derecho penal que el dolo es la regla y los delitos imprudentes se castigan solo por excepción; en el Derecho Administrativo Sancionador el papel principal lo tiene la culpa o negligencia, siendo esto estas infracciones de peligro.

También se presenta la investigación de Delgado (2020), tipo cualitativo, diseño no experimental, nivel explicativo, siendo la población las sentencias del Tribunal Constitucional de sanciones emitidas por la Contraloría, la muestra 05 sentencias, la técnica la revisión de casos y la técnica la ficha de revisión, en sus conclusiones que, la separación entre legalidad y tipicidad es el instrumento que ha encontrado la jurisprudencia, doctrina y legislación, para que los reglamentos puedan participar en la tipificación de las infracciones

administrativas, pues la distinción entre el componente formal que representa la reserva de ley, en contraste con el elemento material de la descripción del hecho punible, permite que puedan modularse los paradigmas de tipo y rango normativo requerido para la tipificación, sin abandonar el dogma de la habilitación legal y conservando inalterada la garantía de una certera, inteligible y conocida definición de lo que puede ser sancionado. Las particularidades y finalidades de la relación jurídica constituida entre Estado y persona, constituyen elementos que, conforme a la doctrina y jurisprudencia reseñada, permiten una modulación adicional de la reserva de la ley para tipificar las acciones no dolosas de los servidores públicos, en comparación con los estándares para la sanción a cualquier persona en el ámbito del derecho sancionador gubernamental. Este tratamiento diferenciado se puede justificar, en orden a su proporcionalidad, en las necesidades de protección, prevención y conducción que tiene el Estado, para gestionar al personal que le presta servicios y para la cautela de los intereses públicos a que responde la función pública encomendada a los servidores públicos, elementos no considerados por el Tribunal Constitucional, en el dictamen del caso de la facultad de sancionar de la Contraloría General (Expediente N° 0022-2015-PT/T).

A **nivel regional y local**, encontramos la investigación de Quezada (2019), tipo cualitativo, con diseño no experimental y nivel relacional inferencial; la muestra constituida por 49 profesores, empleando la técnica el análisis documental, cuyo instrumento la ficha verificación, en sus conclusiones detalla que; el grado de relación de tendencia positiva muy considerable del proceso disciplinario en el campo administrativo y el desempeño laboral en profesores de la UGEL Rioja, en el año 2019 logrado fue de 0.864 con un nivel de significancia de 0.000, siendo este menor a 0.005, en donde el coeficiente determinante valora que el desempeño laboral de los profesores tiene una influencia en un 72.12%, por los procesos disciplinarios en el campo administrativo y la diferencia se debe a otras causas o factores diferentes a los procesos disciplinarios administrativos. El nivel del procedimiento disciplinario administrativo de la UGEL, Rioja, para el año 2019; es medio en

un 54%, motivado por la existencia de carencias que generan afectación a estos procedimientos, las mismas que son ocasionadas por el no cumplimiento de las actividades que se establecieron en función de su planeamiento. El nivel del desempeño laboral de los profesores de la UGEL, Rioja, para el año 2019; es medio en un 48.5%, debido a los factores del desempeño de la preparación de clases, la enseñanza y los elementos del aprendizaje no se ejecutan de forma adecuada, faltando identificación, compromiso y responsabilidad para la acción.

Finalmente presentamos la investigación de Cabrera (2020), tipo básico, nivel descriptivo, diseño correlacional no experimental, la población y muestra constituida por 25 carpetas de procedimientos disciplinarios administrativos, la técnica empleada el análisis documental, y los instrumentos la ficha de análisis documental, concluye que, existe relación de significancia alta entre principio de la proporcionalidad sancionadora y sanciones disciplinarias que se dictan en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2019. Dado que, de conformidad con la Prueba de Chi-Cuadrado, se obtuvo el valor de 34,647 y una significancia igual a 0,000 ( $p$ -valor  $< 0,05$ ). El nivel del principio de proporcionalidad sancionadora en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es alto en un 53%, medio en un 31% y bajo en un 17%. El nivel de las sanciones disciplinarias que se imponen en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, es alto en un 45%, medio en un 35% y bajo en un 20%.

Ahora presentamos el **marco conceptual de las variables**, así para la **variable procedimientos administrativos disciplinarios**, Gariel (2016) lo define como todas las acciones procedimentales que emplea la administración aplicando el ius puniendi, con el objeto de sancionar a servidores públicos por la comisión de faltas en el ejercicio de sus funciones. Fonseca (2015) lo define como el conjunto de pasos que ejecuta una autoridad administrativa, mediante el cual juzga a quienes presume hayan cometido una falta en el ejercicio de sus labores, siendo esta una garantía del Estado para que los trabajadores del servicio civil cumplan con sus deberes, en el marco del debido proceso, la legalidad y desterrando todo tipo de arbitrariedad. El TUO de la Ley de los

Procedimientos Administrativos Generales, Ley N° 27444, lo define como aquellas estipulaciones de hechos que son pasibles de sanciones administrativas, siendo toda manifestación o suceso que pueda ocasionar consecuencias legales que afecten los intereses u obligaciones de la entidad, los servidores o los usuarios. Jorge (2011), lo define como el conjunto de intervenciones administrativas punitivas e internas, instrumentalmente orientadas a conservar el orden y el adecuado funcionamiento de la Administración, el mismo que tiene carácter inquisitivo, ejercido por un órgano especialmente constituido para ello de acuerdo a Ley.

Las teorías que sustentan el procedimiento administrativo disciplinario, se tiene a la teorías deontológica, planteada por Sayagúes (2016) quien sustenta que la finalidad la ética sobre los deberes y principios de la gestión pública, son parte del derecho sancionador de los servidores públicos, pues su existencia es obtener los fines del Estado, permitiendo la prevención de actos que desvíen la función del servidor ante la propia entidad y los usuarios, y cuando estos ocurren devenir en sanciones. Otra es la teoría inquisitoria, donde la administración se constituye como el ente que inicia el procedimiento desde el momento que toma conocimiento del *criminis* hasta su conclusión con la adopción de la decisión definitiva, interviniendo en la totalidad del proceso probatorio, y efectuando la valoración definitiva de la argumentación de los cargos, esto porque si la entidad es la agraviada, y el *iter criminis* es una falta, no se hace necesario la participación de un tercero para la toma de decisiones (Rebolledo, 2016).

Una tercera teoría es la teoría de protección de derechos y garantías, donde aun cuando se tenga un modelo inquisidor del procedimiento administrativo, no implica que se tenga de vulnerar los derechos del administrado sometido a la investigación, pues las garantías de un proceso justo estarán dadas por los elementos de la legalidad, el debido proceso, la inocencia presunta, el cumplimiento de plazos procesales, la presentación de pruebas o descargos, los cuales deben tener un procedimiento establecido en las normas; y luego de la determinación de la sanción, tener espacio para una segunda instancia, sea esta en el plano administrativo o mediante la intervención de un proceso

civil o de un proceso administrativo contencioso. (Huerta, 2016) una última es la de la causalidad, donde las causas que origina una vulneración del derecho administrativo es una conditio sinequanon de los resultados, los que son valorados sobre el juicio de la experiencia de los juzgadores y que previamente están tipificadas como tal en una norma expresa, todo ello con el objeto de limitar las actuaciones discrecionales, es decir la identificación de las causas de forma adecuada en la producción del resultado tiene que estar alineada a la norma que de forma taxativa identifica las conductas que se buscan evitar con la punición de un determinado resultado (Cassese, 2016).

Las dimensiones que componen esta variable se definen en función de la etapas del proceso administrativo disciplinario detallado en Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGS, que son la fase instructiva y la fase sancionadora, donde Mainardi (2012) cuando esta condición, es porque se aplica un modelo inquisidor de la persecución de la falta cometida, donde en la primera etapa se recogen las evidencias, los descargos, y se actúan las pruebas; otorgándole a quienes investigan la amplia potestad de su análisis y cumplimiento; y lo complementado por Guzmán (2017) que para la fase sancionadora, solo compete trasladar al imputado el informe preliminar para que sobre ello presente en audiencia oral sus descargos y luego de ello adoptar la decisión.

Los elementos de la fase instructiva, son la tipificación de la norma vulnerada, la identificación específica de cada uno de los involucrados, tanto por su nombre, cargo y desempeño funcional en la entidad; el acceso del imputado a toda la información que obra en la entidad para desarrollar sus descargos, los cuales deben responder a una presentación que garantice la oportunidad para desarrollarlos; el cumplimiento de la legalidad de la acción administrativa sancionadora implementada y el cumplimiento de los plazos, siendo esto un elemento del proceso apropiado y de las garantías del proceso. Los elementos de la fase sancionadora, corresponden al contenido del informe emitido por el órgano instructor, el mismo que debe ser comunicado al involucrado, la solicitud de informe oral de parte el involucrado o por acción del órgano instructor, la aplicación del principio del debido proceso, las actuaciones

durante el informe oral, las motivaciones y la fundamentación de la decisión adoptada y el cumplimiento de plazos. (Boyer, 2017).

En relación a la **variable gestión del rendimiento**, este es definido como la mensuración de las actividades ejecutadas por el trabajador para la obtención de las metas en una organización en tiempo determinado, siendo los resultados de las actividades verificables y cuantificables, y otras que se infieren a partir de ellas. (D'Vicente; 2018), modalidad cómo cada integrante que conforma una entidad ejecuta sus labores de forma eficaz, con la finalidad de lograr resultados comunes, que se encuentran sujetas a reglas básicas establecidas con anterioridad; teniendo por tanto una connotación a la realización cabal de las funciones asignadas a los trabajadores de una entidad (Davis y Newtrons).

Se tienen también otras definiciones como las planteadas por Galit (2016) que hace mención que este término se refiere a los elementos de calidad del trabajo ejecutado por cada integrante de una organización como parte de un todo, empleando sus capacidades personales, que pueden ser técnicas o interpersonales, cuyos resultados tiene incidencia directa en los objetivos de la organización; Pagès (2016), indica que es la evaluación de las aptitudes plasmadas por un colaborador para el cumplir con sus funciones que han sido encomendadas, es decir es una valoración individualizada del esfuerzo desplegado, el mismo que se alinea a los factores de calidad del producto o servicio de la empresa. Para Cantaya (2018) es la mensuración de los resultados laborales y la forma de actuar que manifiesta el trabajador al ejecutar sus funciones y actividades que están establecidas en el cargo que tiene en la organización, permitiendo demostrar que idóneo para el puesto. Robbins y Coutler (2013) complementan que no solamente está referido a la valoración de las cualidades del producto del trabajo del trabajador desde la esfera técnica, sino también que se incluyen una valoración de las relaciones interpersonales con sus pares y los clientes.

Las teorías que explican la gestión del rendimiento en la administración son varias, siendo una de ellas la teoría del desempeño en el contexto, que

esgrime que el desempeño de un trabajador no está circunscrita de forma unívoca al cumplimiento de sus labores, si que tiene como añadidos a factores emocionales como la disponibilidad o voluntad para ejecutar el trabajo, los esfuerzos adicionales que le imprime, el nivel de compromiso y cooperación, para interiorizar responsablemente las normas y procedimientos internos, afirmando que contexto le imprime al desempeño la calidad requerida (JPC, 2017).

También se tiene la teoría de las conductas cívicas hacia la organización; que expresa que las actitudes y el comportamientos para el desempeño laboral individual son discrecionales, no siendo parte conformante del reconocimiento explícito o directo de la estructura laboral formal, correspondiendo su configuración a una elección personalizada del trabajador, y trasciende más allá de lo requerido para el puesto, por tanto es una cualidad interpersonal desde las actitudes y los procedimientos que aplica el trabajador frente al trabajo. (JPC; 2017). La teoría del desempeño adaptativo, que es la capacidad del colaborador para adecuar su conducta al cambio y/o adaptar los recursos que dispone como los tecnológicos o los procesos, orientado al fin superior de incrementar su dominio sobre el sistema e incrementar la productividad, no solo en lo individual, sino también en lo colectivo de la organización. (Pagès; 2016).

Se encuentran además la teoría de las recursos y demandas laborales, que estipula que los trabajadores aprovechan mejor sus potencialidades cuando sus demandas son coberturadas y los recursos que le brinda la organización son catalizadores para su labor, motivado porque la satisfacción de trabajador aminora el estrés laboral e incrementa la motivación, existiendo así una reciprocidad de relación estos componentes. (Brooks, Webster y Smith;2020) Finalmente la teoría de la equidad; la misma que explica que el desempeño laboral se ve influenciado por las percepciones del trato que el empleador da al trabajador, siendo este un criterio que tiene un enfoque subjetivo, donde los factores de imparcialidad y equiparidad para la evaluación de los beneficios con otros con tareas iguales asignadas no son uniformes para todas las personas que realizan las evaluaciones (Bohlander y Snell, 2013).

En el sector público peruano, el desempeño laboral forma parte Subsistema de Gestión del Rendimiento aprobado por RPE N° 000068-2020-SERVIR-PE concordado con lo detallado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, detalla que gestionar el rendimiento es el proceso mediante el cual se evalúa el desempeño con el propósito de promocionar el rendimiento y los compromisos de calidad del servidor civil. En este proceso de evaluación se debe diagnosticar y reconocer los aportes dados por los trabajadores hacia el cumplimiento de las metas de la institución sobre la base de las necesidades requeridas de acuerdo al perfil del puesto que les han sido asignadas (SERVIR, 2018).

La gestión en rendimiento en cuanto a sus dimensiones, son agrupadas de diversas formas, siendo una de ellas la planteada por Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan (2014), los agrupa teniendo en cuenta los criterios de las capacidades para su logro, como son las actitudes, procedimientos y lo cognitivo. Otra modalidad es la planteada por, quien indica que el desempeño laboral debe ser agrupada sobre las etapas del proceso productivo como son la planificación, la ejecución de los procesos, los resultados de la intervención y los impactos que ella generan (Martínez, 2019). Desde el enfoque de la psicología laboral estas pueden ser agrupadas en elementos de técnicos y aspectos conductuales, los que se comparan con las metas y fines de la entidad, los cuales asumiremos para la presente investigación.

La dimensión aspectos técnicos, relacionada a los estándares de calidad de los servicios o productos que la entidad produce o presta, siendo los indicadores que lo conforman la evaluación del cumplimiento de las tareas encomendadas, la calidad de las tareas realizadas, el desarrollo del trabajo de forma ordenada y metódica, la diferenciación de responsabilidades, y el alineamiento de los resultados a la misión institucional. Además, se toma en consideración los aspectos de la formación y desarrollo personal, que está ligada a las capacidades operativas de cada trabajador, siendo sus indicadores la preparación para las labores institucionales, el fomento de capacitaciones desde la institución, el fomento del trabajo como realización



personal y profesional, y la aplicación de conocimientos para el cumplimiento de metas. (Vargas, M;2020)

La dimensión aspectos conductuales, que involucra la motivación, relacionada al conjunto de elementos actitudinales para desarrollar las funciones que le han sido asignadas, y por tanto tienen una repercusión del desempeño más individualizada, sin que ello no implique su evaluación sobre el conjunto de la organización. Los indicadores de medición son las capacidades para impulsar el planteamiento de ideas creativas, las iniciativas para la realización de las actividades en los tiempos previstos, la valoración del clima organizacional y la promoción por niveles de cumplimiento Además incluye el liderazgo y el trabajo en equipo, que responde a las relaciones interpersonales entre pares y con los directivos, siendo sus indicadores la capacidad de anticiparse a los problemas, la capacidad de resolución de los problemas, el respeto entre trabajadores y con los jefes, el impulso máximo del potencial humano y la articulación de ideas entre áreas.

### III. METODOLOGÍA

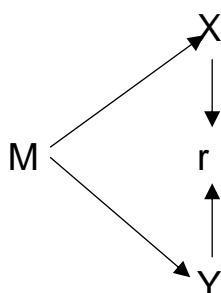
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación por su tipo fue básica, así Concytec (2016), lo conceptúa como aquella que tiene como característica que tiene su origen en un marco teórico y cuyos elementos permanecen durante toda la investigación, y su propósito es el incremento de conocimientos científicos sin someterlos a una contrastación de orden práctico.

##### Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental, transversal y correlacional, de lo especificado por Saldaa (2015), es no experimental, puesto que no se efectuaron ninguna acción que alterara las condiciones de las variables, por consiguiente, los datos de campo están expresados tal como ocurrieron la realidad. Es transversal, donde la aplicación de los instrumentos fue implementada en un momento único y para el tiempo determinado como periodo de la investigación. Es correlacional, donde la corroboración de las hipótesis fue desarrollada aplicando un estadístico de prueba, que para el caso planteado fue una correlación bivariada. En ese sentido, el gráfico del diseño fue el siguiente:



Dónde:

M :Muestra de la investigación

X: Variable independiente: Procedimiento administrativo disciplinario

Y: Variable dependiente: Gestión del rendimiento

r: relación entre las variables de estudio

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Procedimiento administrativo disciplinario

**Variable 2:** Gestión del rendimiento

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

La población correspondió a los 52 trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, según los registros de la Oficina de Recursos Humanos al 31 de agosto del 2021.

#### **Criterios de inclusión**

La inclusión estuvo definida sólo para los trabajadores que tengan una relación laboral bajo los regímenes de los D.L. 276 y 1057.

#### **Criterios de exclusión**

La exclusión estuvo definida para los trabajadores que tengan conflictos laborales mediante un procedimiento administrativo en curso, y aquellos que cumplen funciones por contrata de órdenes de servicio.

#### **Muestra**

Se empleó la totalidad de la población, es decir los 52 trabajadores

#### **Muestreo**

Teniendo una población censal, no se utilizaron técnicas de muestreo estadístico

#### **Unidad de análisis**

Cada uno de los trabajadores de la UGEL - Mariscal Cáceres

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

La técnica correspondió a la Encuesta, la misma que según Saldaña (2013), es aplicable a estudios donde se plantea obtener información de un fenómeno o característica de una población desde las percepciones

de quienes son parte del estudio, cuyas respuestas son definidas en escalas de medición.

### **Instrumentos**

El instrumento aplicado correspondió al cuestionario, el mismo que Saldaña (2015), lo conceptúa como aquella que se estructuran a través listados de preguntas estructuradas, cuyas posibilidades de respuesta se determinan de forma previa. En nuestro caso fue sobre los Procedimientos administrativos Disciplinarios que constaron de 13 preguntas y para la Gestión del Rendimiento de 16 preguntas. Para ambos instrumentos el nivel de medición correspondió a la Escala de Likert, 1 – Muy malo, 2 – Malo, 3 – Regular, 4- Bueno, 5 – Muy bueno

### **Validez**

La validez de la investigación estuvo determinada mediante el procedimiento de Juicio de Expertos, donde profesionales involucrados en los temas de la investigación planteada expresaron su conformidad sobre el constructo de los instrumentos para el logro de los objetivos planteados. El instrumento de validez constó de 10 ítems en una escala del 1 al 5, por lo que la valoración máxima a obtener esperada fue de 50 puntos y el valor mínimo para declararlo válido a los instrumentos de recojo de información fue de 4.5, así los valores obtenidos son los siguientes:

**Tabla 1.**

*Juicio de expertos*

Variable	N.º	Especialista o experto	Validez promedio	Opinión del especialista
Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario	1	Metodólogo	4.7	De aplicación favorable
	2	Gestor público	4.6	De aplicación favorable
	3	Gestor público	5.6	De aplicación favorable
Variable 2: Gestión del rendimiento	1	Metodólogo	4.7	De aplicación favorable
	2	Gestor público	4.6	De aplicación favorable
	3	Gestor público	5.6	De aplicación favorable

### Confiabilidad

La condición de confiabilidad de la investigación estuvo dada por la prueba de Cronbach, la misma que según Sinha (2018) se aplica a valores politómicos, es decir que tienen varias escalas de medición, con el propósito de corroborar la consistencia de los datos que proceden del campo, implicando que si se volviera a recoger la información bajo las mismas condiciones estas deberían arrojar un valor igual desde el concepto estadístico.

Los resultados logrados son:

Para la variable: Procedimientos administrativos disciplinarios

	N	%
Casos Válidos	52	100,0
Excluidos	0	,0
Total	52	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de componentes
,8868	16

Para la variable: Gestión del rendimiento

	N	%
Casos Válidos	52	100,0
Excluidos	0	,0
Total	52	100,0

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de componentes
,8876	16

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento para el desarrollo de la investigación se dio inicio con la validación de los instrumentos, y en paralelo a ello la solicitud a la entidad donde se aplicaron los instrumentos para los permisos

institucionales, para luego proceder a identificar cada integrante de la muestra, donde se le informó de los alcances de la investigación a fin de cumplir los principios de la ética. El control de las variables y los resultados que se esperan obtener se efectuaron mediante el cumplimiento estricto del método científico, y los considerandos de fiabilidad y certeza de los datos. Finalmente se procedieron a contrastar los resultados con las teorías, antecedentes y doctrina de las variables en estudio para elaborar las discusiones y plantear luego las conclusiones y las recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos que procedieron de campo se tabularon en una tabla de doble entrada, empleando para ello el sistema informático SPSS V. 25, y según los objetivos que persigue la investigación estos fueron procesados para los objetivos descriptivos, calculando la ocurrencia de los indicadores sobre la escala de Likert definida en los instrumentos, los que luego basados en la técnica de agrupación de frecuencias, se distribuyeron estos valores en tres escalas que son malo, medio, bueno, cuyos resultados son expresados en tablas y gráficos de frecuencia según corresponda.

Para los objetivos de correlación, los datos tabulados fueron analizados en la prueba de normalidad, empleando el estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov pues según lo indicado por Sinha (2018) esta se aplica para datos que vienen de muestras mayores a 50 personas, en donde al corroborar que la prueba no corresponde a una curva normal se determinó que el estadístico de correlación a aplicar es el Correlacional de Spearman

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante la investigación fueron aplicados los principios éticos internacionales, tales como la confidencialidad, la que se evidenciaron en que los nombres de los participantes son revelados, reservando la identidad personal. También fueron aplicados los criterios de beneficencia, dando cumplimiento a los procedimientos de salvaguarda

de la integridad de las personas en especial los temas relacionados a la seguridad sanitaria, y el otro principio fue el consentimiento informado de los participantes; y finalmente el de justicia, el que se evidenció que quienes fueron encuestados recibieron un trato justo y sin discriminación de ninguna índole.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2.**

*Nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021*

Dimensiones / Variable	Niveles	Intervalo	N°	%
D1: Fase instructiva	Malo	8 - 18	2	3.8%
	Regular	19 - 29	32	61.5%
	Bueno	30 -40	18	34.6%
	<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100.0%</b>
D2: Fase sancionadora	Malo	8 - 18	1	1.9%
	Regular	19 - 29	34	65.4%
	Bueno	30 -40	17	32.7%
	<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100.0%</b>
Procedimiento administrativo sancionador	Malo	16 -37	1	1.9%
	Regular	38 - 59	33	63.5%
	Bueno	60 - 80	18	34.6%
	<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Valores de la encuesta aplicado a los trabajadores de UGEL-Mariscal Cáceres

#### **Interpretación**

En la tabla precedente se puede apreciar Nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Local de Gestión Educativa de Mariscal Cáceres, 2021, siendo en promedio la valoración más alta para regular con 63.5% (33 trabajadores), seguido de bueno con 34.6 (18 trabajadores) y malo con 1.9% (01 trabajador). Las valoraciones para las dimensiones son D1: Fase instructiva con 61.5% para regular (32 trabajadores) 34.6% (18 trabajadores) para bueno y 3.8% (02 trabajadores) para malo; la D2: Fase sancionadora con 65.4% (34 trabajadores) para regular, 32.7% (17 trabajadores) para bueno y 1.9% (01 persona) para malo.



**Tabla 3.**

*Nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021*

<b>Dimensiones / Variable</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
D1:Aspectos técnicos	Malo	8 - 18	1	1.9%
	Regular	19 - 29	21	40.4%
	Bueno	30 -40	30	57.7%
	<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100.0%</b>
D2:Aspectos conductuales	Malo	8 - 18	1	1.9%
	Regular	19 - 29	18	34.6%
	Bueno	30 -40	33	63.5%
	<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100.0%</b>
Gestión del rendimiento	Malo	16 -37	1	1.9%
	Regular	38 - 59	20	38.5%
	Bueno	60 - 80	31	59.6%
	<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Valores de la encuesta aplicado a los trabajadores de UGEL-Mariscal Cáceres

### **Interpretación**

En la tabla precedente se puede apreciar el nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad Local de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, teniendo en promedio la valoración más alta para bueno con 59.6% (31 trabajadores), seguido de Regular con 38.5% (20 trabajadores) y malo con 1.9% (01 trabajador). Las valoraciones para las dimensiones son D1:Aspectos técnicos con 57.7% para bueno (30 trabajadores) 40.4% (21 trabajadores) para regular y 1.9% (01 trabajador) para malo; la D2: Aspectos conductuales con 63.5% (33 trabajadores) para bueno, 34.6% (18 trabajadores) para regular y 1.9% (01 persona) para malo.

**Tabla 4.**

*Prueba de normalidad de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Fase instructiva	,181	52	,012
D2: Fase sancionadora	,197	52	,018
V2: Gestión de rendimiento	,191	52	,015

**Fuente:** Valores de la encuesta aplicado a los trabajadores de UGEL-Mariscal Cáceres

**Interpretación**

La tabla que precede detalla la Prueba de normalidad de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad Local de Gestión Educativa de Mariscal Cáceres, 2021, donde la muestra al haber estado conformado por un número mayor a 50 trabajadores fue necesario aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde el estadístico para las dimensiones de la variable procedimiento disciplinario administrativo tiene valores de 0.181, para Fase instructiva, 0.197 para Fase sancionadora y para la variable gestión de rendimiento presenta un valor de 0.191.

Bajo el considerando teórico que una data pertenece a una curva normal si el estadístico Kolmogorov-Smirnov es igual o mayor a 0.5, al mostrar los valores para todos los casos valores menores a 0.5, se determina que no se configuran a una curva normal, por tanto, para la correlación se aplica el estadístico de Spearman.

**Tabla 5.**

*Relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021*

		Gestión de rendimiento
	Rho Spearman	,853
D1: Fase instructiva	Significancia bilateral	,000
	N	52
	Rho Spearman	,839
D2: Fase sancionadora	Significancia bilateral	,000
	N	52
	Rho de Spearman	1.0
V2: Gestión del rendimiento	Significancia bilateral	,000
	N	52

**Fuente:** Valores de la encuesta aplicado a los trabajadores de UGEL-Mariscal Cáceres

### **Interpretación:**

La tabla que precede establece la relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Local Educativa de Mariscal Cáceres, 2021, en donde al aplicar la correlación bivariada de Spearman se obtiene que la significancia de bilateralidad es igual a 0.00 para todas las dimensiones, demostrando con ella la existencia de correlación, y el rho de Spearman logra una puntuación de 0.853 para la D1:Fase instructiva y 0.839 para la D2:Fase sancionadora.

**Tabla 6.**

*Prueba de normalidad de la variable procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Procedimiento administrativo disciplinario	,186	40	,013
V2: Gestión del rendimiento	,191	40	,015

**Fuente:** Valores de la encuesta aplicado a los trabajadores de UGEL-Mariscal Cáceres

### **Interpretación.**

La tabla que precede detalla la Prueba de normalidad de las variables procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021, donde la muestra al haber estado conformado por un número mayor a 50 trabajadores fue necesario aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde el estadístico para variable procedimiento administrativo disciplinario es de 0.186, y para la variable gestión de rendimiento presenta un valor de 0.191.

Bajo el considerando teórico que una data pertenece a una curva normal si el estadístico Kolmogorov-Smirnov es igual o mayor a 0.5, al mostrar los valores para todos los casos valores menores a 0.5, se determina que no se configuran a una curva normal, por tanto, para la correlación se aplica el estadístico de Spearman.

**Tabla 7.**

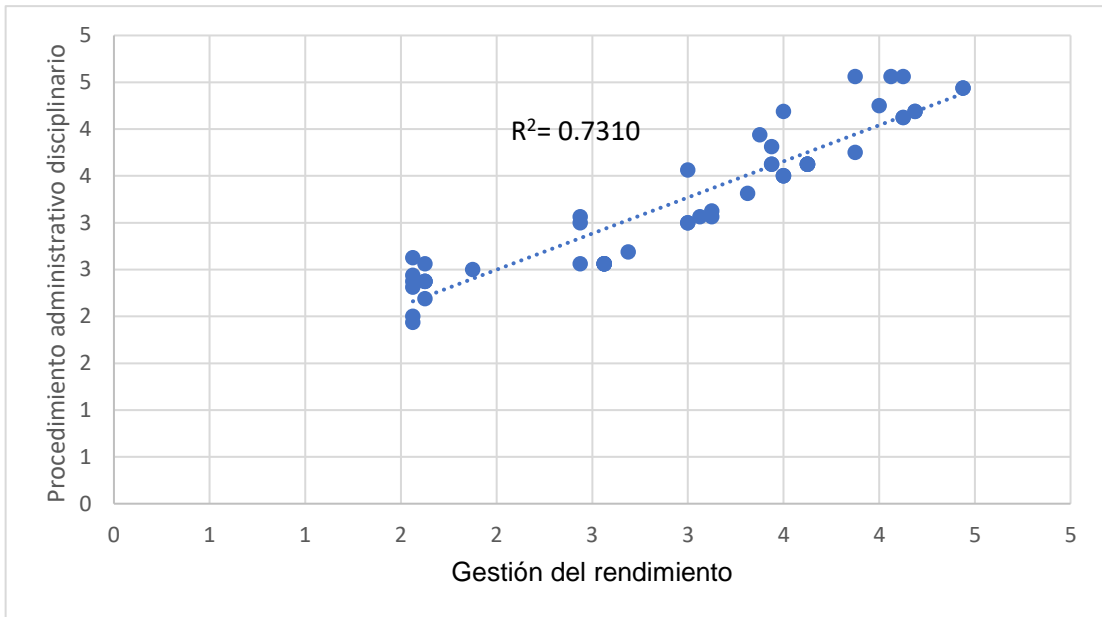
Relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021

		Procedimiento administrativo disciplinario	Gestión del rendimiento
Procedimiento administrativo disciplinario	Rho de Spearman	1	,855
	Significancia bilateral		,000
	N		52
Gestión del rendimiento	Rho de Spearman	,855	
	Significancia bilateral	,000	
	N	52	

**Fuente:** Valores de la encuesta aplicado a los trabajadores de UGEL-Mariscal Cáceres

### Interpretación

La tabla que precede establece la relación entre las variables del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Local Educativa Mariscal Cáceres, 2021, en donde al aplicar la correlación bivariada de Spearman se obtiene que la significancia de bilateralidad es igual a 0.00 en todos los casos, demostrando con ella la existencia de correlación, y el rho de Spearman logra una puntuación de 0.855.



**Figura 1.** Dispersión de los valores de las variables

**Fuente:** Valores de la encuesta aplicado a los trabajadores de UGEL-Mariscal Cáceres

**Interpretación:**

La Figura 1 nos muestra que la dispersión de los puntos en la recta de correlación es bastante homogénea en función de su cercanía a la recta, corroborando así la relación directa entre variables expresado a su vez en el coeficiente de determinación  $R^2 = 0.7310$ , que implica que un 73.10% de los elementos que constituyen la gestión de rendimiento, dependen de los componentes del procedimiento administrativo disciplinario.

## V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general que busca la determinación de la relación entre el procedimiento disciplinario administrativo y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Local Educativa de Mariscal Cáceres, 2021, al ser evaluado mediante el rho de Spearman se obtiene un valor de 0.855, que implica una significancia positiva alta, es decir existe un nivel de correspondencia directamente proporcional de las variables, valores muy similares a lo verificado por Quezada (2019) quien concluye que existe un nivel relacional positivo considerablemente alto entre el proceso disciplinario de naturaleza administrativa y el desempeño laboral en profesores de la UGEL Rioja, año 2019 donde el R de Pearson evidenciado fue de 0.845 con una significancia de bilateralidad de 0.000, y por consiguiente habiéndose planteado la hipótesis general  $H_i$ : Existe relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Local Educativa Mariscal Cáceres, 2021; contrastando con los valores obtenidos se infiere que es aceptada la hipótesis.

En cuanto al coeficiente de determinación, que evalúa el nivel de correspondencia recíproca de las variables esta obtiene un puntuación de 0.7310, implicando que un 73.10% de los factores del procedimiento administrativo disciplinario tienen injerencia directa en el desempeño laboral de quienes trabajan en la UGEL Mariscal Cáceres, valor muy similar al observado por Quezada (2019) quien afirma que el coeficiente determinante indica que el desempeño laboral de los profesores tiene una influencia en un 78.3%, por los procesos disciplinarios de naturaleza administrativa en la UGEL Rioja, demostrando con ello, que un trabajador sujeto a una acción disciplinaria se ve afectado en su rendimiento, por tanto una política que debe ser aplicada es que estos casos sean resueltos con la mayor celeridad posible.

Lo concerniente al objetivo específico 1 que plantea identificar el nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, los resultados indican que este se encuentra en un nivel regular con un 63.5%, y habiendo planteado la hipótesis específica 1:  $H_1$ : El nivel de cumplimiento del procedimiento

administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Local Educativa de Mariscal Cáceres, 2021, es alto, rechazamos la hipótesis, definiendo que el nivel corresponde a regular.

El procedimiento administrativo disciplinario en sus dos componentes o fases que tiene también logra valores de regular, así para la fase instructora obtiene un valor de 61.5% y para la fase sancionadora un valor de 65.4%, lo que indica que existen acciones de ambas fases que no cumplen fehacientemente o acorde con los estándares esperados, siendo estos valores muy similares a lo observado por Quezada (2019), que afirma que, el grado de los procedimientos disciplinarios administrativos en la UGEL, Rioja, año 2019; es medio con ratio de cumplimiento del 54%, debido a la existencia carencias que generan afectación a estos procedimientos, las que son ocasionadas por el no cumplimiento de las acciones que fueron previstas de acuerdo a lo planeado.

Las acciones tendientes a emitir una sanción administrativa en el campo público no solo tiene una connotación del tipo sancionador al trabajador, sino que busca que el accionar público se enmarque en el cumplimiento de los principios y valores del Código de ética en la función pública, pues el lugar privilegiado del servidor público le otorga un doble compromiso en su accionar, uno hacia la entidad y la otra hacia la colectividad, por tanto al tener una valoración donde poco más de 6 de cada 10 trabajadores consideran que este procedimiento presenta falencias, puede que se estén cometiendo arbitrariedades en perjuicio del trabajador, pues según lo indicado por Sayagúes (2016) esta se enmarca en la teoría de protección de derechos y garantías, donde aun cuando se tenga un modelo inquisidor del procedimiento administrativo, no implica que se tenga de vulnerar los derechos del administrado sometido a la investigación, pues las garantías de un proceso justo estarán dadas por los elementos de la legalidad, el debido proceso, la presunción de inocencia, el cumplimiento de plazos procesales, la presentación de pruebas o descargos, los cuales deben tener un procedimiento establecido en las normas;

En lo referido al segundo objetivo específico, buscó identificar el nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal



Cáceres, 2021, los resultados nos indican que este se encuentra en un nivel bueno para el 59.6%, lo que implica que cerca de 4 de cada 10 trabajadores considera que existen elementos por mejorar, y habiendo planteado como hipótesis específica 2, H<sub>2</sub>: El nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, es alto, se acepta la hipótesis.

En relación a los valores de las dimensiones de la variable gestión del rendimiento, la dimensión aspectos actitudinales muestra un valor de 63.5% y por tanto mejor performance que la dimensión aspectos técnicos que muestra un valor de 57.7%, por tanto los criterios relacionales con sus pares, directivos y los usuarios están mejor desarrollados que los elementos asociados a los atributos del bien o servicio ofertado, siendo estos valores similares a lo observado por Quezada (2019) quien afirma que el grado del desempeño laboral en los profesores de la UGEL, Rioja, año 2019; es medio en un 48.5%, debido a falencias en las acciones de preparación de clases, del proceso enseñanza y del aprendizajes de los alumnos, donde el profesor muestra poca identificación, compromiso y responsabilidad.

Toda intervención gubernamental se desarrolla a partir del accionar de las personas, por consiguiente contar con un nivel de desempeño bueno para 6 de cada 10 trabajadores, no indica que se tienen elementos que deben ser mejorados, pues su accionar se refleja en la calidad prestacional de los servicios que brindan a la comunidad, siendo esta afirmación coherente con lo afirmado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar que dice que el desempeño laboral es un instrumento primordial para que una entidad crezca, ya que este contribuye al establecimiento de lineamientos y acciones, afinando la eficacia de los trabajadores, proporcionando así beneficios para la entidad que le facilitará la realización de acciones de mejora continua, así mismo ser más competitivas y complementada por lo afirmado por Pagès (2016) quien indica que en su teoría del desempeño adaptativo, que es la capacidad del colaborador para adecuar su conducta al cambio y/o adaptar los recursos que dispone como los tecnológicos o los procesos, orientado al fin superior de

incrementar su dominio sobre el sistema e incrementar la productividad, no solo en lo individual, sino también en lo colectivo de la organización.

Para el objetivo específico 3, que busca determinar la existencia de relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021, los resultados indican que esta ocurre para todas las dimensiones, siendo esta de tendencia positiva alta, lo que indica el alto nivel de correspondencia de las dimensiones de las variables procedimiento administrativo al ser analizadas de forma diferenciada con la gestión del rendimiento, por tanto similar a lo indicado por Cabrera (2020) quien menciona que existe relación de significancia muy alta entre el principio de proporcionalidad y las sentencias por actos disciplinarios impuestos en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019, y por consiguiente habiéndose determinado que la hipótesis específica 3, H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Local Educativa de Mariscal Cáceres, 2021, se acepta la hipótesis, siendo la significancia positiva alta para todas las dimensiones.

Al igual que cuando se analizó la relación entre las variables, estos valores indican un alto nivel de correspondencia de ambas acciones, lo que indica que el accionar del proceso administrativo disciplinario no solo debe tener un criterio inquisitivo y sancionador, sino que debe ajustarse a los criterios de justicia, caso contrario se ve mermada el desempeño laboral del trabajador, lo que se complementa con lo indicado por Martínez (2019) que indica que las relaciones directivos-trabajadores constituye muchas veces un factor que afecta el desempeño laboral, manifestada en apertura de procesos disciplinarios bajo premisas que toda acción contraria a las decisiones de los directivos acarrea una acción contraria a la administración pública de sus funciones, siendo esto muy común en los trabajadores bajo el régimen laboral del DL. 276 y en menor evidencia en los trabajadores CAS.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** La relación entre las variables del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, es positiva alta, donde el rho de Spearman logra una puntuación de 0.855 y el coeficiente de determinación igual a 0.7310.
- 6.2.** El nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, tiene una valoración promedio de regular con 63.5%, e igual valoración para sus dimensiones que son la fase instructiva con 61.5% y la fase sancionadora con 65.4%.
- 6.3.** El nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, tiene una valoración promedio de bueno con 59.6%, e igual valoración para sus dimensiones aspectos técnicos con 57.7% y aspectos conductuales con 63.5%.
- 6.4.** La relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021, es significativa alta, donde el rho de Spearman logra una puntuación de 0.853 para la D1: Fase instructiva y 0.839 para la D2: Fase sancionadora.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021 a desarrollar un programa de sensibilización e interiorización de las acciones que implica el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento para tener mejores niveles de actuación en estos dos procesos de la gestión institucional.
  
- 7.2.** Al Comité encargado de ejecutar las acciones de los procedimientos administrativos sancionadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, a desarrollar acciones de sistematización de experiencias tendientes a mejorar las valoraciones punitivas del accionar de los trabajadores, a fin de tener procesos más céleres.
  
- 7.3.** Al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, a implementar un plan de indicadores de gestión del rendimiento, valorando con mayor énfasis los aspectos conductuales para la atención a los usuarios.
  
- 7.4.** Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres a desarrollar plan de incentivos laborales para la mejora conductual de los trabajadores y minimizar los riesgos de desviaciones del accionar público que conlleven a aplicar el procedimiento administrativo disciplinario.

## REFERENCIAS

- Alejos, O (2019) Los principios de la potestad sancionadora a la luz de las modificaciones del Decreto Legislativo N° 1272. *Revista de Derecho Administrativo*, Núm. 17. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22165>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., Aguilar, J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. Universidad Peruana Unión. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohlander, G. & Snell, S. (2013). *Human resources management*. 14ta. Edition. Cengage Learning Editors S.A. México. <https://bit.ly/3dyHrgb>
- Boyer, J (2017) El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Revista Servir: Ediciones SERVIR*.
- Boyer, J (2019) La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Revista Derecho y Sociedad de la PUCP*.
- Brooks SK, Webster RK y Smith LE (2020) The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet* ;395(10227):912-920.[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0034-8597202000010005100010&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0034-8597202000010005100010&lng=en)
- Cabrera, S (2020) Principio de proporcionalidad y sanciones disciplinarias impuestas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2019. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48793/Cabrera\\_PSB-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48793/Cabrera_PSB-SD.pdf?sequence=1)
- Cassese, S (2016): New paths for administrative law: A manifesto”, *International Journal of Constitutional Law*, 10 (3) pp. 603-613. <https://doi.org/10.1093/icon/mos038> [visitado en 05 de marzo de 2019]
- Centeno, P.; Navarro, M. y Ochoa, C. (2020) Responsabilidad probatoria en el proceso disciplinario ecuatoriano: postulados impuestos por normas infra legales. *Universidad y Sociedad* vol.12, N° 5, Cuba.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500124](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500124)

Cordero, E (2014): Derecho Administrativo Sancionador. Santiago de Chile: Legal Publishing, Thomson Reuters.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122020000100240&lang=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122020000100240&lang=pt)

Cordero, L (2020) El derecho administrativo sancionador y los sectores de referencia en el sistema institucional chileno. Revista *Ius et Praxis* vol.26 no.1. Universidad de Chile. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000100240>

D'Vicente, Y (2018) Business Productivity. New York. USA: Mc Graw Hill Editions

Davis, K. y Newtrons, J. (2018). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima primera edición. México: Edición Mc Graw – Hill.

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (08 setiembre 2019) TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444. Lima. Perú: Diario Oficial El Peruano.

Delgado, C (2020) Elementos para entender los alcances del principio de tipicidad en las infracciones cometidas por servidores públicos: Apuntes con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la Republica. Revista de Derecho Administrativo, Núm. 54. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/22431/21659>

Diez, M (2018) Manual de derecho administrativo. 5ta ed. Buenos Aires: Plus Ultra  
Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGS (24 marzo 2015) Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Lima. Perú: Diario Oficial El Peruano

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGS (24 marzo 2015) Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Lima. Perú: Diario Oficial El Peruano

Dole, E (2018) Decisions of the Office of Administrative Law Judges and Office of Administrative Appeals <https://www.dol.gov/appeals/decisions.htm>

- Filgueiras, F; Koga, N; Viana, R (2020) State Capacities and Policy Work in Brazilian Civil Service Revista de Sociologia e Política, 28, (74)  
<https://www//10.1590/1678-987319277404>
- Fonseca, O. (2015). Procedure and administrative process. España. Bubok Publishing
- Garfield, J (2016) The Civil Service Record.(2nd. Edition) USA: University of Chicago.
- González, R. (2018). Necesidad-esencialidad de criterios legales para la determinación de una sanción administrativa Revista Chilena de Derecho, 45(2), 531-544.. Universidad de Chile. <https://www.jstor.org/stable/26618354>
- Guzmán, C. (2017). Sanctions in administrative law. México. McGraw Hill
- Huerta, R (2016) La potestad administrativa sancionadora y el ius puniendi del Estado ente los derechos humanos. México: Tirant Lo Blanch.
- Jalvo, B (2020) Aspectos fundamentales de la configuración actual de la potestad disciplinaria de la Administración Pública española sobre el personal a su servicio. Revista de Derecho Administrativo, Núm. 54. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Recuperado de:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431/21659>
- Jara, J (2019) Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057. Lima. Peru: Ediciones La Ley.
- Jorge, P. (2011). El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo. Revista Derecho PUCP. N° 67, 2011 / ISSN 0251-3420
- JPC. (2017). Introduction to the Roles of the Roles of Productivity Facilitators. Tokyo: Japan Productivity Center.
- Ley 30057 (03 de julio 2013) Ley del Servicio Civil. Lima. Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Ley 30057 (03 de julio 2013) Ley del Servicio Civil. Lima. Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Mainardi, S. (2012). Le sanzioni disciplinari conservative del rapporto di lavoro. Torino: Torinese

- Martínez, J (2019) *Gestión Pública y Servicio Civil*. Lima. Perú: Consorcio de Investigación Económica y Social
- Martínez, J (2019) *Gestión Pública y Servicio Civil*. Lima. Perú: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Munares, L (2019) *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057*. Lima: PUCP editores
- Pagès, C (2016) *The Age of Productivity How to transform economies from the ground up*. Washington. USA: Inter-American Development Bank.
- Pritence, J (2018) *The Latin American Civil Service*. U.S. Washintong.: Government Printing Office Washington
- Quezada, C (2019) *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*. Universidad César Vallejo. Tarapoto. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39501/Quezada\\_HCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39501/Quezada_HCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rahimli, R (2020) *Rajab. Performance appraisal of civil servants for human capacity development in Azerbaijan*. *Universidad y Sociedad*, 12 (N°2), pp.466-472. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-6202020000200466&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-6202020000200466&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Rebollo, M. (2016). *Sanctioning Administrative Law*. España. Editorial Lex Nova. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=82205>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE (27 de agosto de 2020) *Formalizan la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. Lima. Perú. Diario Oficial El Peruano.
- Robbins, S y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación. [https://www.academia.edu/10380934/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter)
- Saldaña, J (2015) *Fundamentals of qualitative research*. USA: Oxford University Press Inc. <https://global.oup.com/academic/product/fundamentals-of-qualitative-research-9780199737956>
- Sayagués, E. (2016). *Administrative law treaty*. (8° ed.). Montevideo, Uruguay. FCU. <https://www.nyulawglobal.org/globalex/Uruguay1.html>




- SERVIR (2018) Profesionalizando el servicio civil: reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina. Lima. Perú: SERVIR
- SEVIR (2019) Procedimiento Administrativo Disciplinario: Aplicaciones y tareas pendientes. Lima. Perú: Servir.
- SEVIR (2019) Procedimiento Administrativo Disciplinario: Aplicaciones y tareas pendientes. Lima. Perú: Servir.
- Sinha, M.P. (2018) Research Methods in English. USA: the Hardcover edition. <https://www.a/Research-Methods-English-Minha/dp/8126903589?asin=B07S678M8Q&revisionId=&format=2&depth=1>
- Vargas, M (2020) Gestión Avanzada de Recursos Humanos. Lima. Perú: Universidad ESAN.
- Willard, W (2017) The Civil Service in Chile. US: United States Department of Labor. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/670418/tjs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zavala, A (2016) *Metodología de la Investigación Científica*. (2da. Edic) Lima. Perú. Editorial San Marcos

# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de las variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Procedimiento administrativo disciplinario</b>	Tipificación de hechos que son pasibles de sanciones administrativas, siendo toda manifestación o suceso que pueda ocasionar consecuencias legales que afecten los intereses u obligaciones de la entidad, los servidores o los usuarios (Ley N° 27444)	Determinación valorativa del procedimiento administrativo sancionador en la UGEL Mariscal Cáceres desde el análisis de la fase instructora y la fase sancionadora, medidos mediante un cuestionario de encuesta	Fase instructora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipificación de la norma vulnerada</li> <li>• La identificación personal de los involucrados</li> <li>• La identificación del desempeño funcional afectado</li> <li>• Acceso del imputado a la información para descargos</li> <li>• Oportunidad del acceso a la información</li> <li>• Legalidad de la acción administrativa</li> <li>• Cumplimiento de plazos</li> </ul>	Ordinal
			Fase sancionadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de informe de inicio del proceso</li> <li>• Solicitud de informe oral</li> <li>• Debido proceso</li> <li>• Actuaciones durante informe oral</li> <li>• Fundamentación de la decisión</li> <li>• Cumplimiento de plazos</li> </ul>	
<b>Gestión del rendimiento</b>	Es la mensuración de los resultados laborales y la forma de actuar que manifiesta el trabajador al ejecutar sus funciones y tareas que están establecidas en el cargo que tiene en la organización, permitiendo demostrar que idóneo para el puesto (Cantaya, 2018)	Determinación valorativa de la gestión del rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres, desde los aspectos técnicos y los aspectos conductuales de los trabajadores, medidos mediante un cuestionario.	Aspectos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas encomendadas</li> <li>• Calidad de tareas realizadas</li> <li>• Orden en el trabajo</li> <li>• Diferenciación de responsabilidades</li> <li>• Alineamiento de resultados a misión institucional</li> <li>• Preparación para las labores</li> <li>• Fomento de capacitaciones</li> <li>• Aplicación de conocimiento al cumplimiento de metas</li> </ul>	Ordinal
			Aspectos conductuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulso de ideas creativas</li> <li>• Iniciativa de trabajo</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Promoción por niveles de cumplimiento</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Articulación de ideas entre áreas</li> </ul>	

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a. ¿Cuál es nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>b. ¿Cuál es nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. Identificar el nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021</p> <p>b. Identificar el nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021</p> <p>c. Determinar la relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, es alto</p> <p>H2: El nivel de la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021, es alto</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de, Mariscal Cáceres, 2021.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>								
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>									
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema: </p> <p><b>Dónde:</b> M = Muestra O<sub>1</sub> = Procedimiento Administrativo Disciplinario O<sub>2</sub> = Gestión del rendimiento R = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> 62 trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres</p> <p><b>Muestra</b> 52 trabajadores, definidos de forma probabilística</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Procedimiento Administrativo Disciplinario</td> <td>Fase Instructora</td> </tr> <tr> <td>Fase Sancionadora</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Gestión del rendimiento</td> <td>Aspectos técnicos</td> </tr> <tr> <td>Aspectos conductuales</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Fase Instructora	Fase Sancionadora	Gestión del rendimiento	Aspectos técnicos	Aspectos conductuales	
Variables	Dimensiones										
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Fase Instructora										
	Fase Sancionadora										
Gestión del rendimiento	Aspectos técnicos										
	Aspectos conductuales										

## Instrumentos de colección de datos.

### Questionario: Procedimiento administrativo disciplinario

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de conocer aspectos relacionados al procedimiento administrativo disciplinario

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Ítem	Criterios de evaluación	Alternativas de medición				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Fase instructiva</b>					
1	Considero que comunica adecuadamente la tipificación de la norma vulnerada en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
2	Considero adecuado la identificación personalizada de los involucrados en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
3	Considero adecuado la identificación del desempeño funcional afectado en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
4	Considero que se brinda un acceso adecuado al imputado a la información para descargos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
5	Considero adecuada la oportunidad del acceso a la información que tienen el imputado en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
6	Considero adecuada la Legalidad de la acción administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					

7	Considero adecuado el cumplimiento de plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
8	Considero adecuado los plazos que se otorgan en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
	<b>Dimensión: Fase sancionadora</b>					
9	Considero adecuada la comunicación del informe de inicio del proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
10	Considero adecuado el procedimiento de la solicitud de informe oral en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
11	Considero adecuado el plazo otorgado para el procedimiento de la solicitud de informe oral en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
12	Considero adecuado la implementación del principio del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
13	Considero adecuado las actuaciones durante informe oral en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
14	Considero adecuado las facilidades otorgadas en el trabajo para ser participe del informe oral en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
15	Considero adecuado la fundamentación de la decisión en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					
16	Considero adecuado el cumplimiento de plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Mariscal Cáceres					

## Cuestionario: Gestión del rendimiento

### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de conocer aspectos relacionados a la gestión del rendimiento

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Ítem	Criterios de evaluación	Alternativas de medición				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Aspectos técnicos</b>					
1	Considero adecuado el cumplimiento de tareas encomendadas como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
2	Considero adecuado el cumplimiento de la Calidad de tareas realizadas como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
3	Considero adecuado el orden en el trabajo como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
4	Considero adecuado la diferenciación de responsabilidades como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
5	Considero adecuado el alineamiento de resultados a misión institucional como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
6	Considero adecuado la preparación para las labores como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
7	Considero adecuado el fomento de capacitaciones como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					

8	Considero adecuado la aplicación de conocimiento al cumplimiento de metas como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
<b>Dimensión: Aspectos conductuales</b>						
9	Considero adecuado el impulso de ideas creativas como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
10	Considero adecuado las iniciativas de trabajo como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
11	Considero adecuado el clima organizacional como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
12	Considero adecuado la promoción por niveles de cumplimiento como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
13	Considero adecuado el Liderazgo como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
14	Considero adecuado el trabajo en equipo como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
15	Considero adecuado la resolución de conflictos como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					
16	Considero adecuado la articulación de ideas entre áreas como parte de la Gestión del Rendimiento en la UGEL Mariscal Cáceres					



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Procedimiento administrativo disciplinario.  
 Autor (s) del instrumento (s) : LEON BERNAL ENA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3)  
 BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Procedimiento administrativo disciplinario</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable <b>Procedimiento administrativo disciplinario</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Procedimiento administrativo disciplinario</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Procedimiento administrativo disciplinario</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		41				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,5

Taraproto, 20 de octubre 2021

  
 -----  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Procedimiento administrativo disciplinario.  
 Autor (s) del instrumento (s) : LEON BERNAL ENA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión del rendimiento</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión del rendimiento</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gestión del rendimiento</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión del rendimiento</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

4.8

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

  
 -----  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

Tarapoto, 20 de octubre de 2021

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Valles, Gina  
 Institución donde labora : Provias Nacional  
 Especialidad : Mag. en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario variable: Procedimiento administrativo disciplinario  
 Autor (s) del instrumento (s) : León Bernal, Ena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Procedimiento administrativo disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procedimiento administrativo disciplinario				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Procedimiento administrativo disciplinario de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procedimiento administrativo disciplinario					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las fichas evaluadas son aplicables para la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

  
 CPCC. Gina García Valles:  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 CCPSM N° 19 21129  
 Sello personal y firma

Tarapoto, 18 de noviembre de 2021

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Valles, Gina  
 Institución donde labora : Provias Nacional  
 Especialidad : Mag. en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario variable: Gestión del rendimiento  
 Autor del instrumento : León Bernal, Ena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del rendimiento en todas sus dimensiones en indicadores concenuales operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del rendimiento					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del rendimiento de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Gestión del rendimiento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las fichas evaluadas son aplicables para la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

  
 CPCC. Gina García Valles  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 C. S. N. P. S. N. 113591  
 Cc: Seto/PEPSO/na13P/firma

Tarapoto, 18 de noviembre de 2021

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Tuesta Estrella José Iván  
 Institución donde labora :Provias Descentralizado  
 Especialidad :Mag. en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación :Cuestionario variable: Procedimiento administrativo disciplinario  
 Autor (s) del instrumento (s) :León Bernal, Ena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Procedimiento administrativo disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores concenuales operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procedimiento administrativo disciplinario					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Procedimiento administrativo disciplinario de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procedimiento administrativo disciplinario				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los Instrumentos son viables para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: .. 47

Tarapoto, 18 de noviembre

  
 C.P.C. José Iván Tuesta Estrella  
 MAG. EN GESTIÓN PÚBLICA

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Tuesta Estrella, José Iván  
 Institución donde labora : Provias Descentralizado  
 Especialidad : Mag. en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario variable: Gestión del rendimiento  
 Autor del instrument : León Bernal, Ena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del rendimiento en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del rendimiento					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del rendimiento de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Gestión del rendimiento					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los Instrumentos son viables para su aplicación

v: 47

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto 18 de noviembre del 2021

  
 C.P.C. José Iván Tuesta Estrella



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198752453
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE MARISCAL CACERES - JUANJUI	
Nombre del Titular o Representante legal: LORENA LOZANO FASANANDO	
Nombres y Apellidos LORENA LOZANO FASANANDO	DNI:70788167

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ENA LEON BERNAL	DNI: 09852081

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

Juanjuí, 27 de octubre del 2021

  
\_\_\_\_\_  
**Lic. LORENA LOZANO FASANANDO**

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

## CONSTANCIA

La Jefe de Operaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjuí:

### HACE CONSTAR:

Que, la alumna **ENA LEON BERNAL**, con DNI N° 09852081, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación de su tesis titulada "Procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021", en el presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE OPERACIONES  
OFICINA DE OPERACIONES U.G.E.L. 302



Lic. Adm. Lorena Lozano Fasanando  
CLAD N° 19824  
JEFE DE OPERACIONES

Juanjuí, 02 de diciembre del 2021



**Data de los resultados de la encuesta**

<b>Cuestionario: Procedimientos Administrativos Disciplinarios</b>																
Encuest	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
01	5	3	5	5	4	5	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4
02	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	0	3
03	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3
04	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	2	3
05	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3
06	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
07	2	5	3	5	4	5	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4
08	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
09	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4
10	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
11	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
12	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3
14	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
15	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	0	3
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3
18	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	2	3
19	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4
20	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
21	2	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	2	4	3	2	4
22	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1
23	2	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	2	4	3	2	4
24	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
25	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	5	4	5	4	4	4
26	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
27	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
28	2	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	3	5	4	2	3
29	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4
30	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
31	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
32	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
33	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4
34	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
35	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
36	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	5	4	5	4	4	4

37	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
38	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
39	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
40	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4
41	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	2	3
42	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4
43	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
44	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
45	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
46	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4
47	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
48	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	2	3
49	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4
50	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
51	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
52	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	5	4	3	3	4	4

Cuestionario: Gestión del Rendimiento																
Encuest	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
01	5	3	5	5	4	5	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4
02	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	0	3
03	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3
04	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	2	3
05	2	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
06	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
07	2	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	2	4	3	2	4
08	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
09	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4
10	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
11	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
12	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
13	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
14	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
15	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	0	3
17	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3
18	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	2	3
19	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4

20	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
21	2	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	2	4	3	2	4
22	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
23	2	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	2	4	3	2	4
24	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
25	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	5	4	5	4	4	4
26	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
27	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
28	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	2	3
29	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4
30	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
31	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
32	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
33	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4
34	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	5	4	5	4	4	4
37	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3
38	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
39	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
40	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
42	2	4	3	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
44	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3
45	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4
47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
48	2	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	4	2	3
49	4	4	3	5	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4
50	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
51	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
52	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4