



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA
CONTRIBUIR A LA CORRECTA APLICACIÓN DEL
RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE BAGUA GRANDE, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor:

Bach. Villegas Mego Edgar Joselito

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2245-4914>

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

TESIS

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A LA CORRECTA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BAGUA GRANDE, 2021

Asesor: Dr. García Yovera, Abraham José

Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera, Abraham José

Firma

Secretario (a): Dr. Valera Aredo, Julio Cesar

Firma

Vocal: Mg. Mory Guarnizo, Sandra

Firma




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **Villegas Mego Edgar Joselito**, **egresado** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A LA CORRECTA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BAGUA GRANDE, 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo:

Apellidos y nombres: VILLEGAS MEGO Edgar Joselito	DNI: 33671487	 FIRMA
--	------------------	--

Pimentel, 02 de junio de 2023

DEDICATORIA

A mis hijos:

Susan Raquel, Edgar José Carlos, Edward Humberto y Yusef Farid.

Edgar Joselito

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y la salud, que hizo posible culminar con éxito mi carrera profesional.

Reconocimiento especial a la Lic. Lidia Aurora Vásquez Ortiz, asesora de investigación, por su acompañamiento permanente gracias a sus orientaciones se logró concluir el proceso de investigación.

Finalmente, al director, personal jerárquico y docentes de la Institución Educativa Alonso de Alvarado de Bagua Grande, por las facilidades brindadas para la ejecución de la investigación.

Edgar Joselito

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo por objetivo elaborar una propuesta de programa de capacitación, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, para contribuir con la correcta aplicación del régimen disciplinario en una Institución Educativa de Bagua Grande. El estudio fue de tipo descriptivo propositivo pues se buscó describir el estado de la variable dependiente y su mejora mediante la propuesta de un programa de capacitación; asumió diseño no experimental correspondiente al descriptivo simple. Se trabajó con una muestra integrada por 57 unidades de análisis entre docentes y directivos, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y un cuestionario; los datos obtenidos fueron analizados utilizando la estadística descriptiva y el apoyo del software SPSS. Los resultados indican que para el 60% de los encuestados la aplicación del régimen disciplinario en su Institución Educativa es de nivel bajo, concluyéndose que la mayoría de encuestados considera que dicho proceso no se cumple cabalmente, además, no tienen conocimiento sobre las faltas y sanciones administrativas que se imponen y los efectos que podría tener la aplicación de las sanciones administrativas.

Palabras clave: *Programa de capacitación, régimen disciplinario, Ley de Reforma Magisterial*

ABSTRACT

The objective of the research work was to prepare a proposal for a training program, within the framework of the Teacher Reform Law, to contribute to the correct application of the disciplinary regime in an Educational Institution of Bagua Grande. The study was of a proactive descriptive type since it sought to describe the state of the dependent variable and its improvement through the proposal of a training program; non-experimental design corresponding to the simple descriptive was assumed. We worked with a sample made up of 57 units of analysis between teachers and managers, to whom the survey technique and a questionnaire were applied; the data obtained were analyzed using descriptive statistics and the support of the SPSS software. The results indicate that for 60% of those surveyed, the application of the disciplinary regime in their Educational Institution is low, concluding that the majority of respondents consider that said process is not fully complied with, in addition, they do not have knowledge about the offenses and sanctions. administrative sanctions that are imposed and the effects that the application of administrative sanctions could have.

Keywords: Training program, disciplinary regime, Magisterial Reform Law

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Antecedentes de estudio	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.3.1. El régimen disciplinario	19
1.3.2. Programa de capacitación.....	24
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos.....	31
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	32
2.1 Tipo y diseño de la investigación	32
2.2 Población y Muestra	33
2.3 Variables y operacionalización	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	37
2.5 Procedimiento para la recolección de datos	37
2.6 Aspectos éticos.....	38
2.7 Criterios de rigor científico	38
III. RESULTADOS.....	39
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	39
3.2. Discusión de resultados.....	46
3.3. Aporte científico	49
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:.....	63
4.1 Conclusiones	63
4.2 Recomendaciones	64
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Organización de la población	33
Tabla 2: Organización de la muestra.....	33
Tabla 3: Matriz de operacionalización de variables.....	36
Tabla 4: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Identificación de faltas y sanciones administrativas	39
Tabla 5: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Manejo del procedimiento sancionador disciplinario.....	40
Tabla 6: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador consecuencias de las sanciones administrativas	41
Tabla 7: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador comisión de delitos.....	42
Tabla 8: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Faltas y sanciones administrativas	43
Tabla 9: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas	44
Tabla 10: Nivel de aplicación del régimen disciplinario	45
Tabla 11: Cronograma de actividades	53
Tabla 12: Presupuesto de materiales y servicios	53
Tabla 13: Relación costo / beneficio.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Identificación de faltas y sanciones administrativas	39
Figura 2: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Manejo del procedimiento sancionador disciplinario.....	40
Figura 3: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador consecuencias de las sanciones administrativas	41
Figura 4: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador comisión de delitos.....	42
Figura 5: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Faltas y sanciones administrativas	43
Figura 6: Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas	44
Figura 7: Nivel de aplicación del régimen disciplinario	45

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Abordar la problemática en torno a la aplicación del régimen disciplinario en base a la normatividad existente, conlleva a revisar que el punto de partida del análisis necesariamente requiere una revisión de carácter macro, es decir, una mirada al contexto amplio; así, las investigadoras mexicanas Landeros y Chávez (2016) señalan que a pesar de mantenerse la premisa de enfocar a los estudiantes como personas que merecen ser protegidos, brindándoseles todo lo que se requiere para su normal desarrollo, más aún en el ámbito escolar, donde la sana convivencia está direccionada y contemplada como elemento esencial en la normativa vigente; pero, no obstante ello, son frecuentes las faltas que los docente cometen en contra de los educandos. Realidad que presentan muchos países del mundo.

Dado ese panorama, el estudio centró su atención en la variable aplicación del régimen disciplinario, enmarcada en “la Ley de Reforma Magisterial N° 29944”, reglamentada por el D.S. N° 004 – 2013 - ED; ley orientada a constituir las circunstancias requeridas que admitan una conveniente elección, ascenso y perfeccionamiento profesional del docente. Igualmente, les ofrece la oportunidad de adherirse a la Carrera Magisterial pública con posibilidades para su desarrollo profesional y para percibir mejores remuneraciones, basados en la meritocracia (Carranza, 2019).

Al analizar la problemática, según la Defensoría del Pueblo (2022) en el Perú, se ha determinado que los docentes cometen con frecuencia faltas administrativas como ausencia injustificada al centro laboral y acoso sexual a los estudiantes, entre otras. Ante ello, las Comisiones de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solo en el 2019 registraron 6,559 denuncias de violencia psicológica, sexual y física, cometidas por docentes contra estudiantes. En la mayoría de estos casos se aplicó la sanción correspondiente,

sin embargo, una cantidad preocupante el procedimiento disciplinario se apertura, pero aún no culmina.

En tal escenario, el Ministerio de Educación (2020) informó que, hasta julio de ese año, 1103 profesores y personal administrativo de instituciones públicas y privadas fueron registrados y destituidos por hechos de violencia sexual en diversas entidades educativas. Como se puede deducir, esta sanción disciplinaria, a la vez, sitúa en peligro el desarrollo normal de las acciones educativas en la institución donde labora el docente agresor, debido a que éste queda suspendido al iniciarse el proceso administrativo (Carranza, 2019).

Para entender la magnitud de la problemática que encierra la inadecuada aplicación de lo estipulado en esta nueva ley que alcanza al magisterio peruano, es conveniente tener en cuenta que, dada la complejidad y lentitud en la aplicación del régimen disciplinario para determinar la sanción correspondiente, dan lugar a que se genere impunidad. Como lo señala la misma Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Educación (2018) y, hay demora en los procedimientos, por ende, no se determina con celeridad las responsabilidades ni aplican sanciones, según lo establece la respectiva normativa, consecuentemente, se genera la disposición de la acción correctiva y, consecuentemente, la impunidad de los trasgresores.

Como se puede inferir, para abordar el régimen disciplinario, conduce a ocuparse de lo relacionado al régimen laboral, y, partir de la premisa que las sanciones son el producto de un asunto complicado que trasciende la comisión de una falta o infracción. Con un óptimo conocimiento, por parte de los docentes, de sus deberes, evitarían ser pasibles de una sanción, y por lo contrario se cumpliría a cabalidad sus funciones que redundará en la mejora del servicio educativo y mantener un clima escolar favorable para el aprendizaje estudiantil.

En ese escenario, por muchos años, el docente ha laborado en el aula sin considerar el reto de responder a las transformaciones en la sociedad y en la generación de conocimientos. Las discusiones de orden social a los sistemas

educativos y a los mismos docentes, demandan regímenes de perfeccionamiento de las competencias docentes que garanticen una formación adecuada, que los conduzca e inclusive los prevea. De otro lado, se demanda del personal docente la estricta observancia a sus responsabilidades y funciones; sin embargo, en muchos casos, la no observancia de las funciones, genera en el personal el incurrir en actos de violencia y la vulneración del Código de Ética, considerados como faltas e infracciones, que, obviamente implica la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Sobre este tema, Alcocer (2016), precisa que el Estado viene apostando por la innovación en el régimen laboral de los servidores públicos, donde se incluye al régimen profesional del magisterio. Sin embargo, la realidad indica que, si bien ha mejorado el régimen correctivo para el profesorado, no obstante, permanecen algunas debilidades, consecuentemente, las autoridades educativas no ejercen un adecuado proceso correccional, que avale la recuperación del estudiante agredido y el respeto al debido proceso.

En base a lo dispuesto en la Ley de Reforma Magisterial y las opiniones expuestas en anteriores párrafos, es posible precisar que, en el marco de esta norma legal, dentro de las nuevas facultades, los directores, por ejemplo, podrán amonestar y suspender inclusive por treinta días sin gozar de su remuneración, a los docentes que incurran en el incumplimiento de sus deberes. Desde este punto de vista, si el personal docente y directivo no está suficientemente capacitado respecto a la ejecución de esta norma legal, las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas por los directivos se generan conflictos que afectarán directamente al clima laboral y la gestión institucional.

Revisando el contexto local, durante la permanencia como trabajador en la entidad educacional “Alonso de Alvarado de Bagua Grande”, vía observación directa, el investigador, pudo detectar que el personal directivo no implementa las acciones de control necesarias para el óptimo servicio educativo que brinda la institución, generando el desorden por el incumplimiento de las funciones del docente; realidad problemática articulada de forma directa al hecho que los

servidores no están al tanto profundamente de la Ley de Reforma Magisterial y la correcta aplicación del régimen disciplinario como medida preventiva. En esas circunstancias, se pudo advertir la urgencia de que los docentes y directivos de la entidad educacional estén preparados para la correcta diligencia de los correctivos administrativos contempladas en la nueva ley.

La problemática descrita, suscitó interés en el investigador para estudiarla sistemáticamente, toda vez que de no ser abordada hay desconocimiento sobre sus efectos en el nivel de gestión y por ende del servicio formativo que ofrece la institución; por tanto, se asumió el compromiso de alcanzar a esta comunidad educativa un Programa de Capacitación, como propuesta, sobre la Ley de Reforma Magisterial para la conveniente diligencia del régimen disciplinario, como contribución a revertir la situación problemática generada por la inadecuada interpretación y utilización de los castigos administrativos, que, al mismo tiempo podría desencadenar en conflictos con la plana docente y hasta con los padres de los estudiantes.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Gómez (2022) investigó *“El régimen disciplinario sobre los estudiantes de las universidades públicas mexicanas: análisis cuantitativo y cualitativo de los años 2017, 2018 y 2019”*; su objetivo fue analizar cómo se ejerce sobre los sus estudiantes la potestad disciplinaria en las universidades estatales de México, según la normativa; fue un estudio descriptivo apoyado en la consulta de fuentes informativas; uno de sus hallazgos señala que en los países investigados las universidades estatales eluden efectuar convenientemente sus obligaciones en lo concerniente a la transparencia y correcta aplicación del régimen disciplinario; concluye que el cumplimiento de la ley permite la aplicación adecuada del régimen disciplinario.

Por su parte, Gallo (2022) estudió sobre *“Nuevo régimen disciplinario del servidor público a la luz de la ley 2094 de 2021”*; su objetivo fue analizar la

normativa concerniente al régimen disciplinario que rige para quienes realizan funciones en entidades públicas; se llevó a cabo una investigación descriptiva y diseño no experimental con base en el análisis teórico; en sus resultados expone que las normas están orientadas a establecer las disposiciones para realizar un control disciplinario en relación a la actuación desarrollada por los funcionarios estatales; concluye afirmando que se logró examinar los cambios generados con la implementación del Régimen disciplinario en Colombia.

Riaño (2022) investigó *“El control de convencionalidad y su impacto en el régimen disciplinario colombiano”*; orientó su objetivo a efectuar un acercamiento a la realidad a fin de describir el impacto mayor que tiene el régimen disciplinario; corresponde a los estudios cualitativos y de nivel descriptivo; los hallazgos indican que es evidente el avance en el control administrativo para alcanzar algunos ajustes importantes en el desempeño de los funcionarios del Estado puesto que ejerce acción disciplinaria y sancionadora; concluye que debido al poder punitivo disciplinario otorgado al Estado es posible vigilar el comportamiento de los servidores públicos.

Mojica (2019) estudió el *“Proceso administrativo disciplinario, aplicado al personal docente del sistema educativo, en la provincia de Coclé”* - Panamá; se planteó como objetivo describir los nudos críticos que reiteradamente se muestran al aplicar al personal docente el Proceso Administrativo Disciplinario; hizo un trabajo de alcance descriptivo y diseño no empírico, basado en el análisis reglamentario; sus hallazgos indican que las diversas debilidades en el proceso administrativo obedecen a la falta de cumplimiento de las leyes vigentes; en su conclusión recalca la importancia de estar al tanto de la peculiaridad legal del proceso administrativo disciplinario, acorde con la formalidad que debe seguir los docentes como servidores públicos. Resultó aleccionadores los hallazgos del presente estudio, sirvieron para el abordaje metodológico de la variable.

En Nicaragua, Sánchez (2016) y su estudio *“Análisis de los aspectos generales del procedimiento del régimen disciplinario de la Ley 476 “Ley del*

Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y el Proceso Disciplinario en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público”; hizo un estudio descriptivo con enfoque cualitativo; dentro de sus hallazgos indica la importancia de la aplicabilidad del régimen disciplinario para alcanzar estabilidad en la carrera administrativa; concluye que tal sistema disciplinario resulta un régimen efectivo y enérgico a efecto de realizar un adecuado procedimiento para penar a los trabajadores públicos y empleados que cometan faltas administrativas.

A nivel nacional

Basauri y Bailo (2022) trabajaron un *“Análisis de la aplicación del debido procedimiento en el régimen disciplinario para docentes en la UGEL 04”*; su objetivo fue analizar el grado de cumplimiento proceso administrativo disciplinario correspondiente para el personal docente seleccionado; fue un estudio de tipo básico con alcance descriptivo y enfoque cualitativo; en sus resultados exponen que el proceso disciplinario no se aplica correctamente pues fueron tramitados irregularmente, advirtiéndose la trasgresión de la normativa vigente; concluyen que al no desarrollarse adecuadamente dicho proceso, se han visto afectados los derechos esenciales de los docentes. Este trabajo permitió comprender el alcance legal que debe contemplarse en el proceso administrativo disciplinario.

Asimismo, Lozano (2018) estudió *“El procedimiento administrativo disciplinario para docentes en la UGEL de Lima”*; su objetivo fue establecer la influencia del accionar de docentes y directivos en su interés por conocer el procedimiento administrativo disciplinario; se trabajó una investigación cuantitativa y nivel descriptivo; en las derivaciones de los datos procesados señala que docentes y directivos poseen escaso conocimiento e interés por lo establecido mediante *“Ley de Reforma Magisterial N° 29944”*; concluye que el proceso disciplinario administrativo se ha convertido en un instrumento jurídico orientado a regular el procedimiento administrador en el campo educacional, específicamente, en los docentes. Este estudio confirmó la problemática detectada en relación al conocimiento del proceso y las debilidades existentes en su aplicación.

Huanca (2019) investigó la *“Relación entre el conocimiento del procedimiento de régimen disciplinario y la potestad disciplinaria de los directores en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno”*; elaborado con el fin de comprobar la relación entre la potestad disciplinaria de los directivos y el conocimiento del proceso administrativo disciplinario; fue un estudio cuantitativo y diseño correlacional con enfoque; en sus hallazgos indica que el coeficiente correlativo adoptó el valor de 0,900; concluye que entre la gestión de la autoridad correccional de los directores y el conocimiento del procedimiento correspondiente existe correlación muy alta y positiva. Esta investigación aportó el abordaje teórico del procedimiento administrativo correctivo administrado a los docentes.

Guillén (2015) estudió *“La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica”*; el fin se centró en comprobar que la Prescripción de la Acción Administrativa en la sanción a los docentes investigados surge al darse a la falta de cumplimiento de los términos señalados en dicho proceso; en sus resultados expone que la UGEL seleccionada no cuenta con personal calificado para cumplir funciones en *“la Comisión de Procesos Disciplinarios”*, en consecuencia muchos profesores son sancionados desproporcional e irregularmente; concluye que la UGEL Huancavelica debe capacitar a su personal sobre los alcances de la Ley del profesorado. Esta investigación ayudó a comprender el valor que tiene la capacitación del recurso humano en temas de régimen disciplinario de tal manera que sean competentes al determinar la sanción en este ámbito laboral.

Altamirano y Jiménez (2015), con su tesis *“Programa de capacitación sobre la aplicación del régimen sancionador disciplinario de la ley N° 29944, para mejorar la gestión directiva en las instituciones educativas de Jaén – urbano”*; cuyo fin fue verificar el efecto de un Programa de capacitación para que se aplique adecuadamente el sistema punitivo correctivo ordenado

mediante “Ley N° 29944”; se trata de una investigación con diseño pre experimental y aplicada; su conclusión: A nivel de pre test, el 55% de los directores participantes se encontraron en la categoría medianamente adecuada, mientras que en el posttest el 70% de directores se ubicó en la categoría adecuado; concluyen que hubo una mejora significativa en la gestión directiva por la efectividad del Programa de Capacitación. Los resultados obtenidos por Altamirano y Jiménez confirman que mediante la capacitación permanente es posible asegurar la correcta aplicación del sistema sancionador disciplinario, enmarcado en la nueva ley.

A nivel local

Mego (2020) investigó la *“Aplicación del régimen disciplinario sumario policial y la vulneración al debido procedimiento administrativo en la Inspectoría Descentralizada PNP Chachapoyas 2018 – 2019”*; su propósito fue describir el impacto del régimen disciplinario trasgrede el debido proceso; fue una investigación básica y cuantitativa, su diseño no empírico; dentro de sus resultados, mayoritariamente (69%) los sujetos de la muestra evalúan al Régimen Disciplinario dentro de la entidad investigada trasgrede el debido proceso y vulnera los derechos de los trabajadores; concluye que no es adecuada la aplicación de tal régimen disciplinario.

Olano (2019) investigó sobre *“Panorama jurídico de las sanciones a profesores como aplicación de la Ley N° 29944 en la UGEL de Bagua”*; asumió como finalidad describir el enfoque judicial de la aplicación de sanciones a profesores de la UGEL en mención; fue una investigación cuantitativa, con diseño descriptivo simple, prospectivo y transversal, se recogió datos procedentes de 24 expedientes por la comisión de infracciones o faltas en docentes procesados; como resultado halló que las sanciones atribuidas, en el 62.5% de casos se refirieron a amonestación por escrito, el 29.2% la sanción fue de cese temporal y el 8.3% correspondió a destituciones; su conclusión resalta el predominio de amonestación escrita y en menor proporción la destitución o el cese temporal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El régimen disciplinario

1.3.1.1. Concepto

Antes de conceptualizar el régimen disciplinario, es oportuno precisar que de manera general se entiende que un régimen es la serie de reglas o normas que rigen o reglamentan algo; en tanto que el término disciplinario, hace referencia a lo que sirve para mantener la disciplina o para imponer algún castigo o sanción (Alcocer, 2016).

Sobre esa base, el régimen disciplinario, según Chalco (2021), comprende una serie de pautas y procedimientos administrativos orientados a soslayar la comisión de infracciones y proteger los derechos reconocidos a un servidor. Además, “cuenta con principios de potestad disciplinaria, entre los que figuran la inmediatez y la razonabilidad”, por ello, “requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación” (p. 4).

Atendiendo a lo señalado por Trayter, como se citó en Delgado (2018), se le define como el cúmulo de reglas jurídicas instituidas por el Estado a fin de establecer los actos ilícitos en los que pueden incurrir los trabajadores y empleados públicos en la ejecución de sus ocupaciones, además allí se precisan las sanciones a imponerse a cargo de la gestión pública, en atención a un proceso administrativo específico.

Por su parte, para Santana (2001, como se citó en Huanca, 2019) el régimen disciplinario alcanza diferentes componentes: “los sujetos (activo y pasivo), el objeto (sanción disciplinaria), el motivo (falta disciplinaria), el fin (tutela el normal funcionamiento de la empresa)” (p. 8), de igual modo, los términos del poder conferido, el proceso

disciplinario y las herramientas legales de defensa del servidor ante la sanción impuesta.

En nuestro país, “el Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial” ha sido regulado mediante “Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944 [LRM]” y su correspondiente reglamentación; sin embargo, su antecedente inmediato lo constituye la Constitución Política vigente desde 1993, donde, en su Art. 139°, numeral 3) sobre debido proceso y el derecho a la información contenida en el artículo 2° incisos 5) y 6) Asimismo, el “Código Procesal Civil” donde señala que todas las personas tienen derecho de recibir “tutela jurisdiccional efectiva” a fin de ejercer o defender sus intereses o derechos, con el correspondiente proceso (Basauri y Bailo, 2022). Atendiendo a lo precisado se deduce que toda persona puede ser juzgada, al mismo tiempo, ésta debe ser informada y tratada bajo los principios de las leyes que garantizan un legítimo proceso.

1.3.1.2. El régimen disciplinario en la Ley de Reforma Magisterial

La nueva Ley de Reforma Magisterial establece las infracciones o faltas siguientes (Ministerio de Educación, 2017):

“Artículo 77.- Falta o infracción”

77.1. Donde se indica que falta es cualquier omisión o acción, voluntaria o involuntaria, que trasgreda las obligaciones indicadas en la ley Art. 40, generándose la utilización de la correspondiente penalidad administrativa.

77.2. En el cual se califica como trasgresión al quebrantamiento de los deberes, prohibiciones y principios “de los artículos 6, 7 y 8 de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública”, generando la utilización de la correspondiente penalidad administrativa.

“Artículo 78.- Calificación y gravedad de la falta”

La tipificación de las faltas toma en cuenta la particularidad de la omisión o acción. Su responsabilidad se establece valorando concurrentemente las siguientes condiciones:

- a. Forma y circunstancias en que se perpetran.
- b. Gravedad del perjuicio al interés público o del bien protegido.
- c. Perjuicio económico ocasionado.
- d. Concurrencia de diversas infracciones o faltas.
- e. Participación de uno o más servidores.
- f. Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
- g. Beneficio conseguido ilegalmente.
- h. Condición jerárquica del autor o autores.

“Artículo 79.- Sanciones”

La legislación ha determinado las siguientes sanciones:

- a. Amonestación.
- b. “Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones”.
- c. “Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses”.
- d. “Destitución del servicio”.

“Artículo 80.- Amonestación escrita”

1. Una “amonestación escrita”, según el Art. 46º de la norma se refiere a que al infractor se le llama la atención por escrito a fin de que éste corrija su actuación funcional, pidiéndole no cometer nuevas conductas administrativas incorrectas.

2. La indicada punición de amonestación por escrito al docente, que realiza labores en clase, al Subdirector y personal jerárquico de la entidad educativa se aprueba mediante resolución firmada por el Director de la misma institución.

3. Cuando se trata del docente Director o Coordinador de la entidad educativa, el Director, Especialista en Educación o Jefe de Gestión Pedagógica, se aprueba mediante resolución directoral a nivel de UGEL, con salvedad de los docentes que trabajan en el MINEDU, pues a ellos se les sanciona de acuerdo a lo señalado en el punto 89.4 de la reglamentación existente

4. Cuando se trata de un Director de UGEL se aprueba mediante resolución del Titular del sector responsable del ámbito regional.

5. Se establece que no es procedente emitir más de dos (02) puniciones de amonestación por escrito. De ser necesaria otra penalidad, es procedente que se le suspenda en sus funciones sin goce de sus haberes.

“Artículo 81.- Suspensión”

1. Cuando hay lugar a una suspensión se refiere a la separación del servicio al docente hasta por el lapso de hasta treinta (30) días sin goce de sus haberes.

2. Esta sanción de suspensión es aplicable al docente que cumple sus tareas en aula, subdirector y personal jerárquico de la entidad educativa se aprueba mediante resolución del Director de la entidad educacional.

3. Cuando se trata del Director de Institución Educativa, del Profesor Coordinador, Director o Jefe de Gestión Pedagógica o Especialista en Educación, se aprueba mediante resolución del Titular del sector de la Gestión Educativa Descentralizada.

5. No son procedentes sanciones de suspensión mayor a dos (2). En caso de corresponderle otra pena de suspensión, es procedente la aplicación de la sanción de cese temporal sin goce de sus haberes (Olano, 2019).

1.3.1.3. Dimensiones

Luego de revisar la información existente en la literatura científica, se adaptaron las dimensiones del régimen disciplinario trabajadas por Huanca (2019), considerando las faltas y sanciones administrativas y consecuencias de la administración de los correctivos.

Faltas y sanciones de carácter administrativo del empleado público: Entendida como los actos ilícitos y las medidas correctivas formuladas de acuerdo a la normativa vigente. Incluyó como indicadores: “Es excelente a los trabajadores. – Es buena para la realidad actual. – No se ajusta a la realidad actual. – Necesita cambios. – Debe ser totalmente cambiada”.

“Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas”: Referida a las derivaciones o consecuencias de las sanciones aplicadas. Asumió como indicadores: Mucha diversidad de criterio. – Ligera diversidad de criterio. (p. 10)

1.3.1.4. Teorías sobre aplicación del régimen disciplinario.

En la medida que la aplicación del régimen correccional que acoge a los servidores públicos está inmersa dentro de lo determinado en la Constitución Política peruana y las normas legales específicas emitidas por el poder legislativo, todo el procedimiento administrativo

que requiere su desarrollo descansa en la “Teoría del Estado”, sobre el tema, Raúl Ferrero, como se citó en Patilla (2022), afirma que al Estado se le define como la población humana asentada en un determinado territorio, compete a una autoridad independiente, responsable de plasmar el bien colectivo. De igual manera, añade que el Estado constituye la comunidad humana debidamente organizada en el aspecto político en un espacio (p. 18).

Asimismo, se cita “teoría de las relaciones especiales de sujeción” que expresa la naturaleza especial que poseen los trabajadores estatales o particulares que ejecutan funciones oficiales con el Estado, estableciéndose un “vínculo legal-reglamentario que surge entre el Estado y trabajador”, el mismo que implica el compromiso de cumplir respetar y las reglas y las funciones convenientes, también, la exigencia de una conducta ética (Mondragón, 2020).

1.3.2. Programa de capacitación

1.3.2.1 Concepto

Un programa, atendiendo a lo precisado por Ordaz y Saldaña (2006, como se citó en Yacila, 2021 p. 10), su concepto es: “Un plan y orden de actuación, organización del trabajo dentro de un plan general y en unos plazos determinados”, también, la precisa continuación de orientaciones reguladas para solucionar una dificultad, también, la expresa declaración de lo que se proyecta forjar en cierta materia, o la exposición de las partes que comprenderá ciertos hechos o cosas y sus condiciones que han de tenerse en cuenta.

De igual forma, la capacitación, según Coll (2021) constituye la actividad encauzada a la permanente preparación y formación del potencial humano. Bajo esa mirada, es una actividad planificada y permanente, afirmada en la preparación de los trabajadores responsables de cumplir una actividad laboral determinada.

De igual modo, sobre la capacitación, Cortés (2021) considera que hace referencia a la serie ordenada de acciones orientadas a facilitar conocimientos, promover el desarrollo de capacidades y cambiar actitudes del potencial humano a fin de que realice mejor su quehacer laboral.

Luego de haber conceptualizado los términos programa y capacitación por separado, es pertinente señalar que un programa de capacitación, según Rodríguez (2017), constituye la herramienta que resulta útil cuando hay que explicitar las metas y de la capacitación y las circunstancias administrativas en base a las cuales se llevará a cabo. Todo programa ha de responder a las necesidades institucionales y a las demandas del personal.

Para Factor Clave (2019) un programa o plan de capacitación constituye un procedimiento ordenado y establecido a través del que se proporciona explicación y se promueve el desarrollo de habilidades a fin de que una persona (servidor) logre buen desempeño en el trabajo que realiza a satisfacción un trabajo determinado.

Entonces, un programa de capacitación como lo señalan Altamirano y Jiménez (2015), constituye un quehacer planificado cuya intención principal es integrar y aprestar al potencial humano en algún proceso beneficioso, a través de él se trasmite saberes, se desarrollan habilidades y generan actitudes ineludibles a fin de conseguir su mejor desempeño laboral.

1.3.2.2 Necesidades de capacitación

Teniendo en cuenta lo afirmado por González (2016), para llevarse a cabo un adecuado programa de capacitación es necesaria la detección de limitaciones de capacitación, entendida como el proceso

encaminado a la organización y ejecución de programas y planes orientados a la promoción y fortalecimiento de saberes, actitudes y capacidades en los colaboradores de una institución. Al examinar la realidad de la organización, se identifica las exigencias de cada trabajador a fin de que logre cumplir con sus funciones. En esa medida, el diagnóstico de necesidades de capacitación resulta importante pues ha de expresar “en qué, a quiénes, cuánto y cuándo capacitar” (p. 10). Por tanto, la capacitación es un proceso periódico y constante, acorde a las necesidades de quien va a ser capacitado

1.3.2.3 Importancia de un programa de capacitación

La importancia del programa de preparación se establece en la mitad del siglo XX, año en que se planteó a los administradores japoneses la denominada calidad como paradigma de gestión, desde entonces, el rol del recurso humano en las instituciones productivas, se modificó absolutamente; asimismo, a fin de que se cometan menos incorrecciones, nace la exigencia de instruir al trabajador a fin de que realice bien sus responsabilidades, desde el inicio de sus funciones.

A lo ya precisado, se puede añadir que la importancia de un programa de capacitación radica, según la Universidad ESAN (2016) en que éste apoya a la institución, puesto que favorece alcanzar los propósitos organizacionales; beneficia al trabajador pues le permite interiorizar y poner en operación las variables sobre la ejecución, desarrollo personal, adelanto y motivación. De otro lado, un personal capacitado asegura buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, ya que promueve la integración y cohesión, asimismo, la mejora de la comunicación personal e institucional.

1.3.2.4 Dimensiones

Para valorar esta variable estudiada se adoptaron las dimensiones trabajadas por Altamirano y Jiménez (2015), quienes consideran que un programa de capacitación referido al manejo del

sistema disciplinario incluye: “actividades informativas y actividades formativas) (p. 30):

“Las actividades informativas”: De acuerdo a Altamirano y Jiménez (2015), este componente se fundamenta en que todo proceso de mejora o cambio debe iniciarse con la difusión de aquello que se quiere cambiar, siendo la tarea informativa una de las actividades imprescindibles. Para trabajar esta dimensión, se previó que tanto el personal docente como directivo que gestionan “I.E. Alonso de Alvarado de Bagua Grande” tienen poco conocimiento y manejo de lo estipulado en la nueva ley que reglamenta el accionar de los maestros dentro del sector educación, en esa medida, el programa de capacitación apuntará a que estos trabajadores reciban capacitación para el empoderamiento del marco teórico-conceptual de la esencia, trascendencias y contenido de “la Ley de Reforma Magisterial”.

Las actividades formativas: Es la que incluye actividades complementarias a las informativas, toda vez que los docentes y directivos debidamente informados sobre su rol y su competencia en el cumplimiento de sus funciones establecidas legalmente, serán capacitados en la forma correcta de aplicar los artículos que contiene “la Ley de Reforma Magisterial”, específicamente lo correspondiente a la aplicación del régimen disciplinario.

1.3.2.5 Teorías sobre la capacitación

Estas teorías están ligadas directamente con las denominadas “teorías de la motivación” laboral, dentro de las cuales se ubican, la “teoría de las necesidades de Maslow”, también, la teoría del doble factor de Herzberg y la teoría del capital humano

Maslow propuso “la teoría de jerarquía de las necesidades del hombre”, la cual parte del hipotético que la persona procede según sus necesidades, entonces, el propósito es exponer el valor de dicha teoría

en el desempeño en el trabajo, que está articulado de manera significativa con el comportamiento de la organización. Maslow en 1943 construyó su “teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades” la cual influencia en la conducta, donde las clasifica “en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior”: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estimación y de autorrealización (Cappillo, 2017, p. 24).

La “teoría del doble factor de Herzberg”, formulada por el estudioso hacia 1959, plantea que el trabajo es la actividad primordial de una persona, dado su carácter social, le permite encontrar o no oportunidades para desarrollar su autoestima, su nivel de capacitación, etc. Herzberg considera un conjunto de escenarios o factores de orden laboral que producen altos niveles de estimulación y complacencia en las labores. Tales elementos, directamente asociados al contenido y las particularidades del quehacer, los denominó “Factores motivadores del trabajo”, es decir, los estímulos intrínsecos y los estímulos extrínsecos (Cappillo, 2017, p. 25).

Becker, desarrolló la teoría del capital humano, donde afirma que la preparación que brindan las entidades puede ser de dos tipos: general y específico. El primero, hace referencia a aquel del cual se consiguen resultados usuales, consecuentemente, muchas organizaciones pueden utilizar esa capacitación en su favor. El segundo, únicamente puede ser empleado por la entidad que costó la capacitación. Un ejemplo de capacitación general se da cuando una entidad paga a sus trabajadores para seguir estudios de posgrado en una Universidad prestigiosa, en cambio, la preparación específica es la capacitación que toma un trabajador a fin de hacer bien su labor (Tovar, 2017).

1.3.2.6 Programa de capacitación para la adecuada aplicación del régimen disciplinario.

Según se ha especificado en los anteriores apartados, una de las necesidades de toda institución que aspire ser de calidad es que cuente con un programa sistemático de preparación a fin de desarrollar habilidades en sus integrantes, como lo señala Capillo (2017) todo programa de capacitación ha de favorecer para que los objetivos estratégicos se logren y la institución alcance su desarrollo debe responder a las necesidades de los integrantes de la entidad a quienes está encaminado.

El estudio tomó en cuenta que, en el contexto peruano, implementar un programa de capacitación sobre la utilización adecuada del régimen sancionador, debe tener en cuenta no sólo el diagnóstico del nivel de conocimiento que docentes y directivos tienen al respecto, sino también el análisis y trasfondo que tiene esta ley (Olano, 2019).

Bajo esas premisas, el proyectado programa de capacitación, específicamente estuvo dirigido para docentes y directivos de la I.E. Alonso de Alvarado de Bagua Grande buscó superar la inadecuada interpretación y aplicación de las sanciones administrativas, que, en muchos casos, ha desencadenado en conflictos entre docentes y directivos y, hasta con padres de familia. Su naturaleza, alcances y organización didáctica aparecen en el apartado correspondiente a los anexos.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo contribuir, con la correcta aplicación del régimen disciplinario, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, en una Institución Educativa de Bagua Grande, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

1.5.1 Justificación científica

El trabajo resultó relevante porque los resultados obtenidos permitirán alcanzar al personal docente y directivo las orientaciones, recomendaciones y sugerencias pertinentes a fin de garantizar una buena intervención, interpretación y aplicación de la norma en cuanto a sanciones disciplinarias se refiere; así como intervenir de manera oportuna y acertada en la previsión de conflictos laborales entre docentes y directivos.

1.5.2 Justificación técnica

El estudio contribuyó con la prevención de comisión de actos de abuso de autoridad y que las sanciones aplicadas se realicen en el cumplimiento del debido proceso, como lo indica la Constitución Política del Perú de 1993 en su Art. 139, numeral 3. Mediante la capacitación especializada en procesos de sanciones administrativas disciplinarias, de igual forma potenciar las capacidades gerenciales del director y el cumplimiento de sus funciones en los docentes, todo sobre la base del estricto cumplimiento de las leyes vigentes.

1.5.3 Justificación metodológica.

El estudio hizo posible que el investigador acceda a fuentes de información científica sobre las variables en estudio y producir un conocimiento complementario al ya existente, de esta manera, los hallazgos alcanzados se establecerán como contribución teórico y referente para posteriores estudios.

1.5.4 Justificación social

El trabajo se justifica, ya que los distintos problemas que afrontan docentes y directores en diferentes contextos se deben a que no fueron capacitados dentro del marco legislativo de la “Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su reglamentación el D. S. N° 004- 2013-ED”, por lo tanto, este estudio contribuye a prevenir abusos de autoridad en

una mala diligencia de los correctivos establecidos en el marco de la nueva Ley.

1.6. Hipótesis

El Programa de capacitación con actividades informativas y formativas, es una contribución para la correcta aplicación del régimen disciplinario, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, en una Institución Educativa de Bagua Grande, 2021.

1.7. Objetivos.

1.7.1 Objetivo general

Proponer un programa de capacitación, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, para contribuir a la correcta aplicación del régimen disciplinario en una Institución Educativa de Bagua Grande, 2021.

1.7.2 Objetivos específicos

- 1) Determinar el nivel de aplicación de las faltas y sanciones administrativas del empleo público, en una Institución Educativa de Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas
- 2) Determinar el nivel de efectos de la aplicación de las sanciones administrativas, en una Institución Educativa de Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas.
- 3) Determinar el nivel de aplicación del régimen disciplinario, en una Institución Educativa de Bagua Grande, Provincia Utcubamba, Región Amazonas
- 4) Diseñar un programa de capacitación sobre la aplicación del régimen sancionador disciplinario en el marco de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, para el personal docente y directivo de una Institución Educativa de Bagua Grande.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y diseño de la investigación

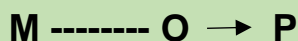
2.1.1 Tipo de Investigación

El proceso investigativo, en atención a su nivel de profundidad, fue descriptivo porque el estudio tuvo como propósito detallar una realidad problemática, específicamente, alusiva a la incorrecta aplicación del sistema sancionador contemplado en “la Ley de Reforma Magisterial”, frente a ella se propuso un “Programa de capacitación” para directivos y docentes de una I.E., propuesto para atender la problemática, a la vez, oportunidad para tomar decisiones (Hernández et al., 2014).

Se trabajó el enfoque cuantitativo toda vez que los datos coleccionados fueron procesados estadísticamente, además, los hallazgos se midieron, finalmente, se formularon de manera numérica (Ñaupas et al., 2018).

2.1.2 Diseño de la investigación:

En el proceso se valió del diseño no empírico de carácter transeccional y perteneciente al descriptivo con una propuesta, el mismo que se esquematizó como se indica:



Dónde:

M: Muestra de directivos y docentes de una I.E. de Bagua Grande

O: Información sobre el régimen disciplinario recogida

P: Propuesta

2.2 Población y Muestra

2.2.1 Población

Se trabajó con una población, donde se incluyó a 64 docentes (considerando a 04 docentes jerárquicos) y 03 directivos, que laboran en una Institución Educativa de Bagua Grande, distribuidos según la tabla siguiente:

Tabla 1
Organización de la población

Condición	Sexo		TOTAL
	H	M	
Docentes	35	29	64
Directivos	03		03
TOTAL	38	29	67

Fuente: CAP de la I. E.

2.2.2 Muestra

La integraron los 54 docentes nombrados (incluyendo a 04 docentes jerárquicos) y 03 directivos, sumando un total de 57. Se adoptó el criterio de inclusión de considerar sólo a los profesores nombrados dado que su permanencia y estabilidad les permitió brindar la información requerida. Además, su selección fue de carácter no probabilístico, primó la conveniencia y juicio del investigador. A continuación, se describe la distribución de la muestra seleccionada:

Tabla 2
Organización de la muestra

Condición	Sexo		TOTAL
	H	M	
Docentes nombrados	31	23	54
Directivos	03		03
TOTAL	34	23	57

Fuente: CAP de la I. E.

2.3 Variables y operacionalización

2.3.1 Identificación de variables

1. Variable independiente: Programa de capacitación.
2. Variable dependiente: Régimen disciplinario.

2.3.2 Definición conceptual y operacional de las variables.

Variable independiente: Programa de capacitación

Definición Conceptual:

Serie de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, promover el desarrollo de capacidades y cambiar actitudes del personal a fin de que desempeñe óptimamente su trabajo (Rodríguez, 2017).

Definición Operacional:

Proceso organizado que incluye un conjunto de actividades propuestas con el propósito de preparar a docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande para manejar “la Ley de Reforma Magisterial”, abarcando actividades informativas y actividades formativas.

Variable dependiente: Régimen disciplinario

Definición Conceptual:

Proceso que comprende la serie de procedimientos y pautas administrativas orientadas a “prevenir la comisión de faltas y tutelar los derechos de los servidores” (Morales, 2016, p. 4).

Definición Operacional:

Conjunto de ordenanzas emitidas oficialmente con el propósito de reglamentar el desempeño de funciones y accionar de los trabajadores según “Ley de Reforma Magisterial”, evaluada a nivel de docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande, considerando las dimensiones:

Faltas y sanciones administrativas del empleado estatal y derivaciones de la utilización de los correctivos administrativos.

Seguidamente, se muestra la operacionalización de variables:

2.3.3 Operacionalización

Tabla 3

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS	TÉCNICA / INSTRUM.
V.I. Programa de capacitación	Serie de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, promover el desarrollo de capacidades y cambiar actitudes del personal a fin de que desempeñe óptimamente su trabajo (Rodríguez, 2017).	Proceso organizado que incluye un conjunto de actividades propuestas con el propósito de preparar a docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande en el manejo de la Ley de Reforma Magisterial, abarcando actividades informativas y actividades formativas.	Actividades informativas	Búsqueda de información Gestión de la información	NIVELES: Muy Bueno Bueno Regular Malo	Observación / Lista de Cotejo
			Actividades formativas	Capacidad para analizar Capacidad para enjuiciar críticamente		
Variable Dependiente: Régimen disciplinario	Proceso que comprende la serie de procedimientos y pautas administrativas orientadas a “prevenir la comisión de faltas y tutelar los derechos de los servidores” (Morales, 2016, p. 4).	Conjunto de ordenanzas emitidas oficialmente con el propósito de reglamentar el desempeño de funciones y accionar de los trabajadores según “Ley de Reforma Magisterial”, evaluada a nivel de docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande, considerando las dimensiones: Faltas y sanciones administrativas del empleado estatal y derivaciones de la utilización de los correctivos administrativos.	Faltas y sanciones administrativas del empleo público	Identificación de faltas y sanciones administrativas Manejo del procedimiento sancionador disciplinario	NIVELES. Bajo Medio Alto	Encuesta / Cuestionario
			Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas	Consecuencias de las sanciones administrativas Comisión de delitos		

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

2.4.1. Técnicas

En la colección de testimonios sobre la variable régimen disciplinario, como técnica se empleó la encuesta, para caracterizar el conocimiento y aplicación del régimen disciplinario, desde la apreciación de directivos y docentes de la entidad educacional. En relación a la evaluación de la variable independiente: Programa de capacitación, se utilizó la observación organizada a efecto de valorar su conveniencia mediante juicio de expertos.

2.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Para operativizar la encuesta se elaboró un cuestionario sobre régimen disciplinario, que fue suministrado a los sujetos incluidos en la muestra y para la validación teórica del Programa de capacitación se empleó una lista de cotejo. Se trata de un cuestionario elaborado por el investigador estructurado en 21 ítems, distribuidos entre las 2 dimensiones: Faltas y sanciones administrativas con 11 ítems y “efectos de la aplicación de las sanciones administrativas” con 10 ítems; se usó una escala simplificada de Likert, que permitió establecer los niveles Alto, Medio y Bajo de evaluación de la variable dependiente (Anexo 2).

2.5 Procedimiento para la recolección de datos

Anteladamente a recaudar datos, se concertó con las autoridades de la entidad involucrada a efectos de conseguir la autorización para el trabajo de campo, hecho esto, se estimó el índice de fiabilidad del cuestionario, por medio de un pilotaje, aplicándolo a una muestra con equivalentes particularidades a las del grupo muestral; finalmente, se suministró el cuestionario a las unidades de análisis del grupo muestral. A efectos de que los hallazgos derivados resultaran objetivos y fiables, se utilizó el método estadístico a fin de analizar e interpretar dichos hallazgos, se procesó y organizó lo averiguado en tablas estadísticas y gráficos los cuales fueron interpretados aplicando la descripción estadística y el programa estadístico Excel.

2.6 Aspectos éticos

El investigador cumplió con el compromiso de respetar los derechos de autoría de las personas citadas en el contenido del trabajo de investigación, igualmente se cumplió con mantener en discreción la identidad de quienes integraron la muestra. Asimismo, se cumplió con el criterio de beneficencia, según el cual las personas involucradas en el estudio fueron consideradas como dignas de consideración y con capacidad suficiente para tomar decisiones de manera libre y voluntaria (Piscoya, 2018).

2.7 Criterios de rigor científico

El trabajo realizado se sujetó, en su planificación, ejecución y evaluación, a las técnicas y procedimientos del método de investigación científica. Asimismo, en la colección de testimonios se tuvo cuidado de que el cuestionario cumpliera con los atributos de validez y confiabilidad que permitió garantizar la recogida de datos y resultados obtenidos a efectos de que sean merecedores de crédito y confianza.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

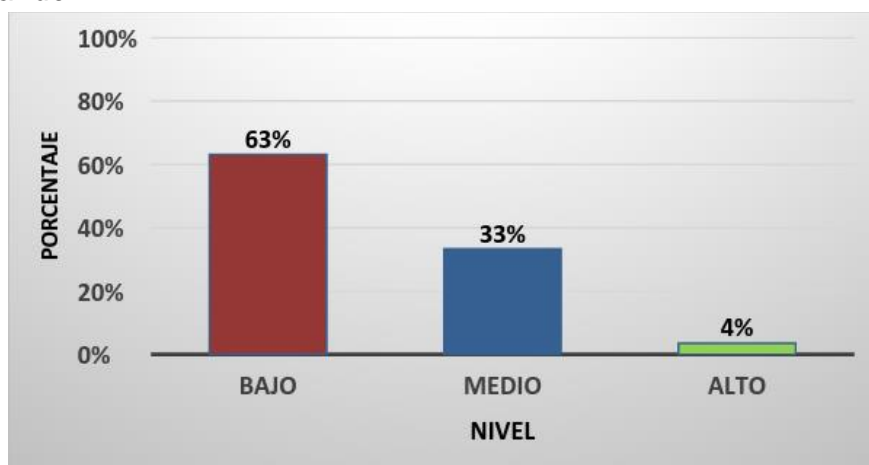
Tabla 4

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Identificación de faltas y sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.

Nivel	Indicador Identificación de faltas y sanciones administrativas	
	fi	%
BAJO	36	63
MEDIO	19	33
ALTO	2	4
TOTAL	57	100

Figura 1

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Identificación de faltas y sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.



Nota: Se observan los resultados del nivel de aplicación del régimen disciplinario en una I.E de Bagua Grande, correspondientes a su indicador “Identificación de faltas y sanciones administrativas”. En donde el 63% de los encuestados lo califica de nivel bajo, el 33% de nivel medio y el 4% nivel alto. Atendiendo a los datos mostrado se deduce que mayoritariamente los docentes encuestados no están enterados de las faltas disciplinarias y procesos administrativos estipulados mediante “Ley de Reforma Magisterial”.

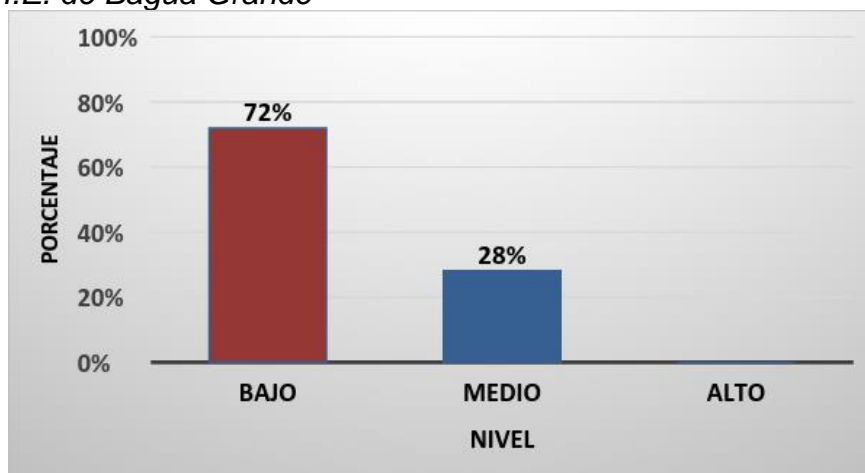
Tabla 5

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Manejo del procedimiento sancionador disciplinario, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.

Nivel	Indicador Manejo del procedimiento sancionador disciplinario	
	f _i	%
BAJO	41	72
MEDIO	16	28
ALTO	0	0
TOTAL	57	100

Figura 2

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador Manejo del procedimiento sancionador disciplinario, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande



Nota: Se presenta los resultados del nivel de aplicación del régimen disciplinario en una I.E. de Bagua Grande, correspondientes a su indicador “Manejo del procedimiento sancionador disciplinario”. En donde el 72% de encuestados lo ubica en el nivel bajo y el 28% en el nivel medio. Atendiendo a los datos mostrado se deduce que mayoritariamente los docentes encuestados no tienen conocimiento pleno sobre los plazos del proceso y quien es la persona responsable e inmediata que inicia el proceso disciplinario y posteriormente emite la sanción sobre la falta cometida.

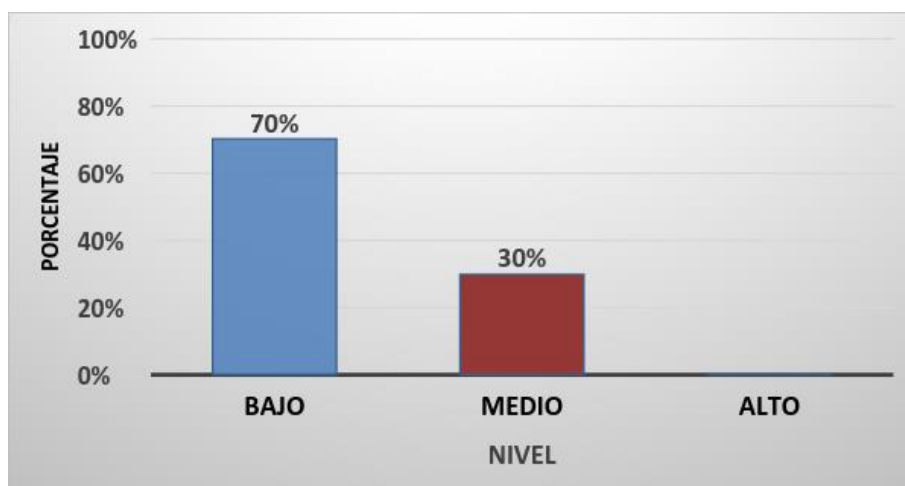
Tabla 6

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador consecuencias de las sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.

Nivel	Indicador Consecuencias de las sanciones administrativas	
	f _i	%
BAJO	40	70
MEDIO	17	30
ALTO	0	0
TOTAL	57	100

Figura 3

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador consecuencias de las sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.



Nota: Los resultados, corresponden al nivel de aplicación del régimen disciplinario en una I.E. de Bagua Grande, específicamente, en su indicador “consecuencias de las sanciones administrativas”. En donde el 70% de los encuestados considera es de nivel bajo y el 30% de nivel medio. Deduciéndose que mayoritariamente los encuestados no tienen conocimiento pleno sobre los efectos que podría tener, si se aplicara las sanciones según corresponda.

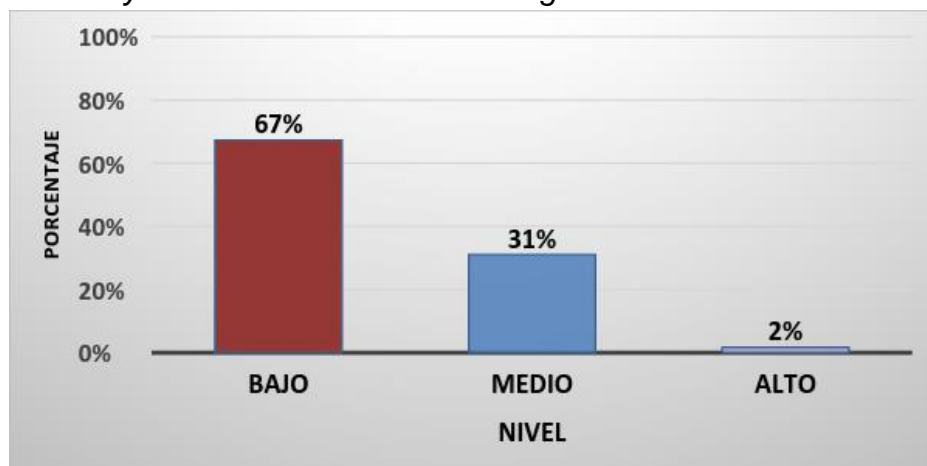
Tabla 7

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador comisión de delitos, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.

Nivel	Indicador Comisión de delitos	
	f _i	%
BAJO	39	67
MEDIO	18	31
ALTO	1	2
TOTAL	58	100

Figura 4

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su indicador comisión de delitos, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.



Nota: Los resultados se refieren al nivel de aplicación del régimen disciplinario en una I.E. de Bagua Grande, correspondientes a su indicador "comisión de delitos". En donde, el 67% de los encuestados lo ubica en el nivel bajo, el 31% en el nivel medio y el 2% en el nivel alto. Deduciéndose que mayoritariamente los encuestados no conocen exactamente el proceso por el cual pasa el sancionado por la comisión de un delito.

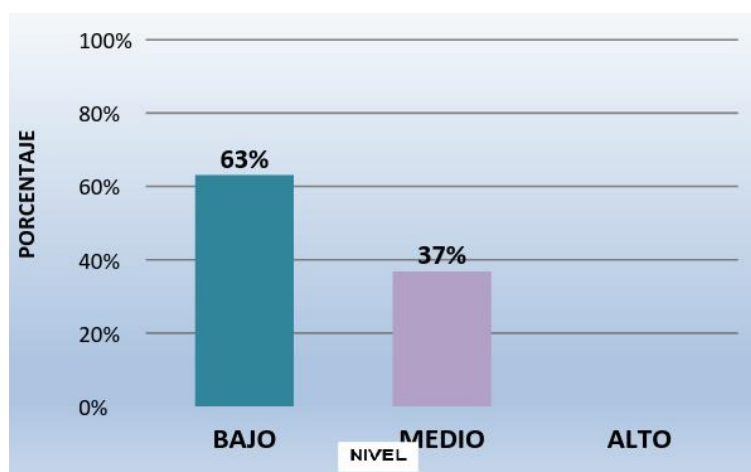
Tabla 8

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Faltas y sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.

Nivel	Dimensión Faltas y sanciones administrativas	
	f _i	%
BAJO	36	63
MEDIO	21	37
ALTO	0	0
TOTAL	57	100

Figura 5

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Faltas y sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.



Nota: Son los resultados, correspondientes al nivel de aplicación del régimen disciplinario en una I.E. de Bagua Grande, en su dimensión “Faltas y sanciones administrativas”. En donde el 63% de los encuestados la califica de nivel bajo y el 37% de nivel medio. Deduciéndose que mayoritariamente los encuestados no identifican las faltas y sanciones administrativas, ni tiene idea clara sobre el manejo del procedimiento sancionador disciplinario.

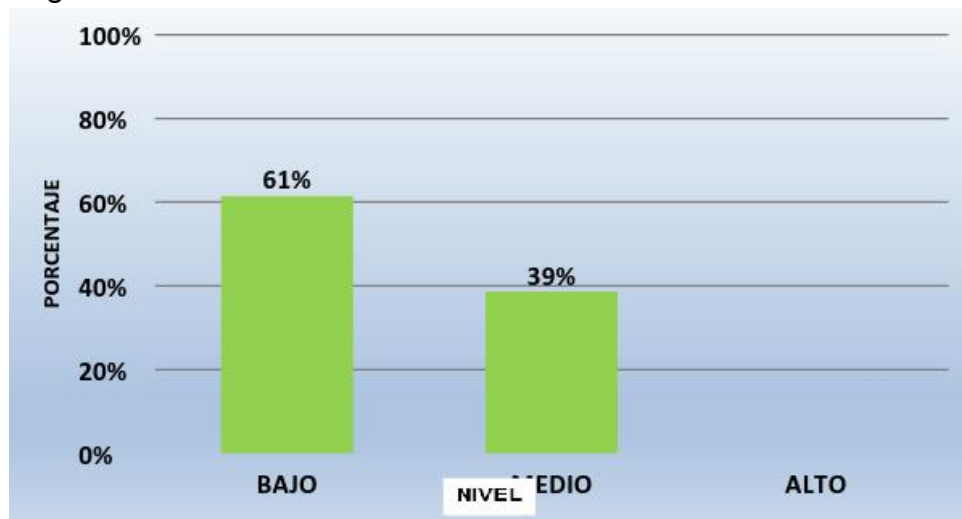
Tabla 9

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.

Nivel	Dimensión Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas	
	f _i	%
BAJO	35	61
MEDIO	22	39
ALTO	0	0
TOTAL	57	100

Figura 6

Nivel de aplicación del régimen disciplinario, en su dimensión Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.



Nota: Se muestran los resultados sobre el nivel de aplicación del régimen disciplinario en una I.E. de Bagua Grande, en su dimensión “Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas”. En donde el 61% de los encuestados lo ubica en el nivel bajo y el 39% en el nivel medio. Deduciéndose que mayoritariamente los encuestados no conocen las consecuencias de las sanciones administrativas ni de la comisión de delitos de la I.E. investigada.

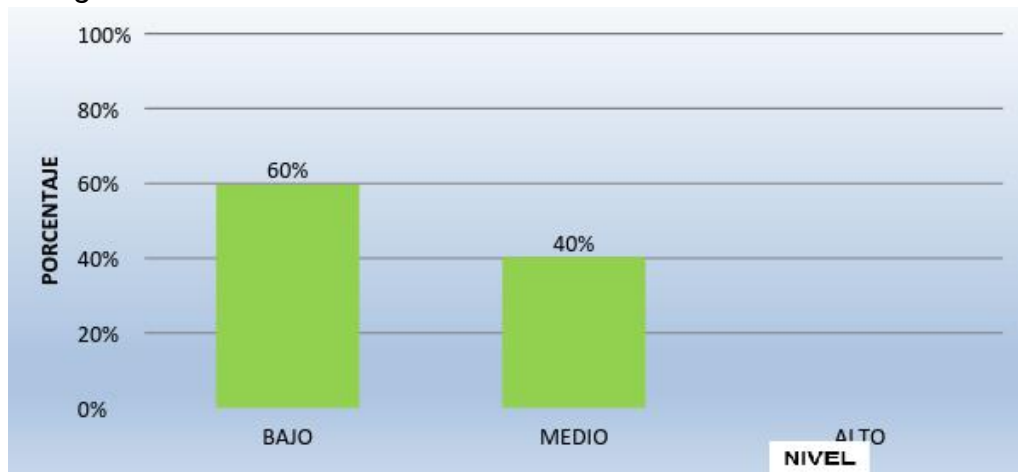
Tabla 10

*Nivel de aplicación del **régimen disciplinario**, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.*

Nivel	Variable: Régimen disciplinario	
	f _i	%
BAJO	34	60
MEDIO	23	40
ALTO	0	0
TOTAL	57	100

Figura 7

*Nivel de aplicación del **régimen disciplinario**, según docentes y directivos de una I.E. de Bagua Grande.*



Nota: La tabla contiene los resultados globales del nivel de aplicación del régimen disciplinario en una I.E. de Bagua Grande. Se halló que el 60% de los encuestados lo califica de nivel bajo y el 40% de nivel medio. Se concluye que mayoritariamente los encuestados consideran que dicho proceso no se cumple cabalmente, además, no tienen conocimiento cabal sobre las faltas y sanciones administrativas que se imponen y los efectos que podría tener la aplicación de las sanciones administrativas.

3.2. Discusión de resultados

El trabajo investigativo utilizó el diseño no experimental de carácter transeccional y perteneciente al descriptivo con propuesta. Se partió de la verificación que en la I.E. de Bagua Grande seleccionada existe inadecuada aplicación del sistema sancionador contemplado mediante “Ley de Reforma Magisterial”, ocasionado por el escaso conocimiento sobre los alcances de la ley, frente a la problemática detectada se propuso un Programa de capacitación dirigido a directivos y docentes, como una opción para solucionar la realidad problemática.

En esa perspectiva, el propósito principal de la investigación estuvo orientado a elaborar la propuesta de un programa de capacitación, referente a “Ley de Reforma Magisterial”, para contribuir con la correcta utilización del régimen disciplinario en una Institución Educativa de Bagua Grande. Para lograr este objetivo, en primer lugar, se identificó el grado de conocimiento que tienen los directivos y personal docente sobre la aplicación del sistema sancionador en la Institución Educativa investigada. Cuyos resultados revelaron que el 60% de los encuestados lo aprecia de nivel bajo, deduciéndose que gran porcentaje de ellos considera que dicho proceso no se cumple cabalmente, además, no tienen conocimiento sobre las faltas y sanciones administrativas que se imponen en la I.E. estudiada y los efectos que podría tener el suministro de los correctivos administrativos.

Sobre el tema se encuentra lo precisado por Alcocer (2016), para quien el Estado ha estado transitando por una innovación en el régimen profesional de los trabajadores estatales, según pertenezcan al sistema general o al régimen especial, contenidos aquí quienes pertenecen al régimen profesional de los docentes. Sin embargo, se puede afirmar que la implementación del régimen disciplinario del magisterio, no obstante, ha mejorado, todavía adolece de innegables falencias, debido a que el directivo como autoridad educativa no ejerce correctamente un proceso disciplinario, mediante el cual se garantice una sanción acertada y se respete el debido proceso.

Asimismo, para discutir los resultados se han teniendo en cuenta los componentes de la variable dependiente. Los hallazgos ponen en evidencia que el nivel de “Faltas y sanciones administrativas”, según el 63% de encuestados califica en el nivel bajo; consecuentemente, se deduce que mayoritariamente los docentes de la muestra no identifican cuáles son las faltas y sanciones administrativas en casos de comisión de ilícitos, ni tienen idea clara sobre el manejo del procedimiento sancionador disciplinario. Estos resultados conducen a no perder de vista que uno de los deberes de todo docente consiste en garantizar que su práctica pedagógica debe fundamentarse en la práctica de los derechos humanos, respeto mutuo, actitud tolerante, la construcción de una cultura democrática y pacífica la solidaridad y como lo señala la Constitución Política Peruana (Ministerio de Educación, 2018).

De manera similar, se logró constatar el nivel de la dimensión Efectos del suministro de las contempladas “sanciones administrativas”. En donde el 61% de los encuestados lo ubica en el nivel bajo; deduciéndose que gran porcentaje de ellos no conoce claramente las consecuencias de las sanciones administrativas ni de la comisión de delitos que se puede imponer en caso de incurrir en faltas en la I.E. investigada donde laboran. Estas revelaciones hacen ver que debe tenerse muy en cuenta que una sanción administrativa, constituye la decisión adoptada por una autoridad, derivada de la violación de una pauta o regla de conducta con carácter obligatorio, cometido en perjuicio de otra persona o estudiante (Challco, 2021).

Esta investigación tuvo concordancia con el trabajo de Jiménez y Altamirano (2015), referido a un “Programa de capacitación sobre la aplicación del régimen sancionador disciplinario de la Ley N° 29944”, con miras a la mejora de la gestión directiva, cuya finalidad fue determinar los efectos del mencionado programa de capacitación; donde sus autores concluyen: En la pre prueba, la mayoría de directores participantes se encontraron en un nivel medianamente adecuado, mientras que en el postest la gran mayoría de ellos se ubicaron en un nivel medianamente adecuado; se acepta su conclusión en

relación a que hubo una mejora significativa en la gestión directiva por la efectividad del programa experimental aplicado al personal directivo seleccionado.

Igualmente, se halló concordancia con los hallazgos de Mojica (2019) quien logró describir los nudos críticos que reiteradamente se muestran al aplicar al personal docente “el Proceso Administrativo Disciplinario”; particularmente, se aceptan sus reflexiones asociados a las diversas debilidades que se presentan en el proceso administrativo, los cuales obedecen a la falta de cumplimiento de las leyes vigentes; en su conclusión recalca la importancia de estar al tanto de la peculiaridad legal del proceso administrativo disciplinario, acorde con la formalidad que debe seguir los docentes como servidores públicos.

Finalmente, el estudio permitió confirmar la problemática en torno a la correcta aplicación del régimen disciplinario, pero también permitió la visualización de nuevas aristas a tener en cuenta para seguir investigando la temática, ya que está comprobado que, dada la efectividad de un programa de capacitación, sí es posible superar las debilidades encontradas en torno al régimen disciplinario en el sector educación.

3.3. Aporte científico

3.3.1. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

AUTOR:

EDGAR JOSELITO VILLEGAS MEGO

BAGUA GRANDE – PERÚ

2022

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1 DENOMINACIÓN: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, EN EL MARCO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL, PARA CONTRIBUIR CON LA CORRECTA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1.2 BENEFICIARIA: INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALONSO DE ALVARADO – DISTRITO BAGUA GRANDE, PROVINCIA UTCUBAMBA, REGIÓN AMAZONAS

1.3 AUSPICIA: Universidad Señor de Sipán

1.4 RESPONSABLE: EDGAR JOSELITO VILLEGAS MEGO

II. FUNDAMENTACIÓN

El programa de capacitación tomó en cuenta el diagnóstico de” la problemática generada en las instituciones educativas a raíz del procedimiento administrativo sancionador” que establece la nueva “Ley de Reforma Magisterial” N° 29944, donde se incrementan las facultades en materia de sanciones para los docentes que trabaja en las entidades educativas estatales; competencias para las que los directores no están adecuadamente preparados causa principal que ha generado múltiples conflictos que han originados sanciones radicales para el director.

De otra parte, se asume que todas las normas que se formulan en el fondo apuntan a que la entidad educacional se constituya en una colectividad organizada, de intercambio, productiva y ventajosa, una institución educativa con capacidad de aproximarse a la comunidad local, con autonomía, y que promueva la innovación en el proceso formativo de los estudiantes; obviamente, para alcanzar este estado de cosas es pertinente adoptar un estilo de gestión directiva centrado en el fortalecimiento del vínculo de la entidad educativa con su medio social inmediato.

En base a las consideraciones precedentes el presente Programa de Capacitación asume que la Ley de Reforma Magisterial instituye un nuevo estilo de gestión, el mismo que demanda a su vez un nuevo perfil de director, que gestione adecuadamente los ámbitos pedagógico, administrativo, institucional y comunitario, enmarcándose en observancia de lo determinado por la normatividad vigente. En esta dimensión, la tarea de ser director no es fácil, supone cargar con todos los costos de las fallas y errores que se cometen, así como ser el beneficiario directo del conjunto de éxitos y logros que se pudieran adquirir; en tal sentido, debe estar adecuadamente capacitado para asumir responsablemente y con éxito el encargo social que le corresponde.

Considerando esta realidad contextual, el Programa de Capacitación fue estructurado pensando en beneficiar a los docentes, personal directivo y jerárquico de la institución educativa involucrada en el estudio, como una alternativa a partir de haber encontrado una seria problemática en relación a la implementación “del régimen sancionador disciplinario de la Ley N° 29944”, por tal motivo, la enunciación de la propuesta de Programa no toma únicamente como fundamento realidad contextual antes descrita sino del mismo modo el apremio de preparar al personal docente que labora en dicha institución sobre la naturaleza y alcances previstos según “Ley de Reforma Magisterial”, en lo concerniente al procedimiento administrativo sancionador.

Asimismo, el programa en mención se sustenta en el enfoque de la gestión de calidad, según la que la calidad educativa está muy relacionada con la actitud y el comportamiento del docente que cumple el rol en la dirección de la entidad educativa, es un componente esencial que comprueba la calidad, la existencia y los procesos exitosos de cambio, que allí se generen. Asimismo, es dable aseverar que, a fin de cambiar las instituciones educativas y optimizar la calidad de la gestión educativa, se requiere poseer con profesionales que practiquen una gestión de calidad, que gestionen, inicien, faciliten, impulsen y coordinen los procesos de innovación; personas con disposición técnica conveniente, pero, principalmente, con un liderazgo transformacional que asegure una gestión educativa de calidad.

Finalmente, se sustenta en el moderno enfoque de la gestión pública nombrada gestión por resultados; de modo que la gestión directiva apunte a generar cambios institucionales basados en la eficacia y eficiencia; más aún en la coyuntura política social y educativa que nos ha tocado vivir, donde el personal directivo debe gestionar basándose en la apropiada atención de las pautas vigentes.

III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

3.1 General

Contribuir con la correcta aplicación del régimen disciplinario en una Institución Educativa de Bagua Grande, mediante un programa de capacitación, enmarcado en la denominada “Ley de Reforma Magisterial”.

3.2 Específicos

- 1) Reconocer las insuficiencias de capacitación en el personal directivo y docente de una Institución Educativa de Bagua Grande.
- 2) Estructurar el planteamiento de un programa de capacitación, enmarcado en “la Ley de Reforma Magisterial”.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Descripción metodológica

Tomando en consideración los roles específicos que desempeñan los favorecidos con el programa propuesto y de la temática contenida en la capacitación se recurrirá al taller como recurso didáctico de capacitación, en el cual se incorporará como técnicas a la dinámica de grupos y el debate dirigido, igualmente, se manejará la técnica “focus group”, estudio de casos, entre otros. Al finalizar cada sesión de capacitación se realizará la evaluación de la validez de las acciones proyectadas y el comportamiento de los participantes, mediante una lista de cotejo.

4.2 Organización didáctica de la propuesta

Tabla 11

Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA (semanas)						
		1S	2S	3S	4S	5S	6S	7S
01	Presentación y conformidad de la propuesta	X						
02	Ejecución de la propuesta		X					
03	Conexión con los directivos		X					
04	Implementación del programa propuesto			X				
	Taller 1: ¿Cuáles son mis necesidades de capacitación?							
	Taller 2: Evaluando la gestión escolar				X			
	Taller 3: El nuevo rol docente y directivo según "Ley de Reforma Magisterial"					X		
	Taller 4: ¿Cómo gestionar el potencial humano dentro de la Ley 29944?						X	
05	Evaluación del programa				X			X

V. POTENCIAL HUMANO Y RECURSOS

5.1 Potencial Humano: será necesario que intervengan:

- Personal docente, directivo y jerárquico de la I.E. beneficiaria
- Responsable de la propuesta y ponentes invitados

5.2 Materiales: La implementación de la propuesta requerirá contar con los materiales siguientes:

VI. Presupuesto

Tabla 12

Presupuesto de materiales y servicios

UNIDAD	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNIDAD	COSTO TOTAL
MATERIALES	Papel A4	Hoja	1 millar	0.030	S/. 40.00
	Lapiceros	Unidad	60	S/. 1.00	S/. 60.00
	Corrector	Unidad	2	S/. 3.50	S/. 7.00
	Resaltador	unidad	1	S/. 3.00	S/. 3.00
SERVICIOS	Fotocopiado	Hoja	1300	S/. 0.2	S/. 260.00
	Refrigerio	Unidad	60	S/. 5.00 x 4	S/. 1200.00
	Imprevistos	-----	----	S/. 500.00	S/. 430.00
TOTAL					S/. 2 000.00

VII. Financiamiento:

La inversión que demandará la puesta en marcha del Programa será financiada mediante aporte del responsable de investigación y recursos propios de la I. E.

VIII. Relación costo/beneficio:

Tabla 13

Relación costo/beneficio

Descripción	Detalle
Ingresos propios de I. E. total 2023	S/ 40 000.00
Incremento esperado para 2024	10%
Inversión total en la propuesta	S/ 2 000.00
Incremento de ingresos propios 10%	S/ 4 000.00
Relación B/C	4 000.00 / 2000.00
Relación B/C	1.99

IX. IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Actividad	Estrategia	Responsable (s)	Tiempo (inicio-final)	Recursos necesarios	Inversión	Financiación	Responsable seguimiento
1. Identificación de las carencias de capacitación	Taller 1: “¿Cuáles son mis necesidades de capacitación?”	Personal Directivo Equipo docente	1 – 4 marzo	Potencial humano Materiales de capacitación Fotocopias Refrigerios Equipo TIC	20.00 180.00 <u>300.00</u> 500.00	Recursos propios	Director I. E.
2. Análisis de la gestión escolar	Taller 2: Evaluando la gestión escolar	Personal Directivo Equipo docente	5 – 6 marzo	Especialistas UGEL Potencial humano Materiales de capacitación Fotocopias Refrigerios Equipo TIC	20.00 180.00 <u>300.00</u> 500.00	Recursos propios	Director I. E.
3. Fortalecimiento del rol directivo y docente	Taller 3: El nuevo rol docente y directivo según la Ley de Reforma Magisterial	Personal Directivo Equipo docente	15 – 16 marzo	Especialistas UGEL Potencial humano Materiales de capacitación Fotocopias Refrigerios Equipo TIC	20.00 180.00 <u>300.00</u> 500.00	Recursos propios	Director I. E.
4. Fortalecimiento de la gestión del potencial humano	Taller 4: ¿Cómo gestionar el potencial humano dentro de la Ley 29944?	Personal Directivo Equipo docente	25 – 26 marzo	Especialistas UGEL Potencial humano Materiales de capacitación Fotocopias Refrigerios Equipo TIC	20.00 180.00 <u>300.00</u> 500.00	Recursos propios	Director I. E.

Desarrollo del Programa de capacitación

TALLER 1

TÍTULO: “¿Cuáles son mis necesidades de capacitación?”

FECHA DE REALIZACIÓN: marzo del 2024

DURACIÓN: 120 minutos (8:00 – 10:00)

LUGAR: I. E. de Bagua Grande

Nº PARTICIPANTES: 54 docentes y 3 directivos

RESPONSABLE: Director y equipo docente

OBJETIVO: Reconocer las carencias de capacitación en los directivos y docentes de la I. E. de Bagua Grande

DESARROLLO DIDÁCTICO DEL TALLER:

HORA	Estrategia	RECURSOS
8:00	- Introducción al tema y motivación mediante un video, luego comentan	Video comentado
8:30	- Los participantes resuelven un cuestionario sobre sus necesidades de capacitación	Cuestionario
8:40	- Organizados en grupos procesan estadísticamente sus respuestas	Trabajo en equipo
9:00	- Socializan sus resultados al pleno	Equipos TIC
10:00	- Arriban a conclusiones generales y establecen compromisos de mejora	Debate dirigido
Evaluación del taller		

EVALUACIÓN DEL TALLER:

Al término del taller se promoverá la auto evaluación y evaluación grupal, considerando el grado de participación de cada asistente, la efectividad de la estrategia aplicada y el logro del objetivo

CUESTIONARIO SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Estimada Docente: En el presente documento encontrará una serie de ítems que le permitirán identificar sus necesidades de capacitación en concordancia según “Ley de Reforma Magisterial”.

INSTRUCCIONES:

Revise con atención los ítems, luego selecciona con una (X) la opción de respuesta que concuerde con sus necesidades e intereses; considerando los valores siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre

ÍTEM	1	2	3	4	5
1. Asisto a cursos de capacitación para incrementar mis saberes sobre la Ley de Reforma Magisterial					
2. En el ejercicio de mis funciones en la I. E. conozco las faltas y sanciones administrativas en las que puedo incurrir					
3. Considero que tengo manejo suficiente del procedimiento sancionador disciplinario en caso de incurrir en una falta					
4. Procuró cumplir mis funciones respetando lo determinado según “Ley de Reforma Magisterial”					
5. Estoy informado sobre las consecuencias de las sanciones administrativas					
6. Considero que en la I. E. solo algunos docentes están informados de las faltas/delitos en los que se puede incurrir					
7. Considero que en la I. E. son pocos los que conocen el procedimiento a seguir ante la comisión de una falta/delito					
8. El personal directivo informa sobre los alcances y contenido de la Ley de Reforma Magisterial					

TALLER 2

TÍTULO: “Evaluando la gestión escolar”

FECHA DE REALIZACIÓN: marzo del 2024

DURACIÓN: 120 minutos (8:00 – 10:00)

LUGAR: I. E. de Bagua Grande

Nº PARTICIPANTES: 54 docentes y 3 directivos

RESPONSABLE: Director y equipo docente

OBJETIVO: Reconocer las debilidades y fortalezas en la gestión de la I. E. de Bagua Grande

DESARROLLO DIDÁCTICO DEL TALLER:

HORA	Estrategia	RECURSOS
8:00	- Introducción al tema y motivación mediante un video, luego comentan	Video comentado
8:30	- Los participantes analizan un caso de gestión escolar en una I. E. exitosa - Participan en la ponencia sobre el tema por parte de un especialista de la UGEL	Análisis de casos
8:40	- Organizados en grupos evalúan la gestión escolar mediante la técnica FODA	Trabajo en equipo, técnica FODA
9:00	- Socializan sus productos al pleno	Equipos TIC
10:00	- Arriban a conclusiones generales y establecen compromisos de mejora	Debate dirigido
Evaluación del taller		

EVALUACIÓN DEL TALLER:

Al término del taller se promoverá la auto evaluación y evaluación grupal, considerando el grado de participación de cada asistente, la efectividad de la estrategia aplicada y el logro del objetivo

TALLER 3

TÍTULO: “El nuevo rol docente y directivo según la Ley de Reforma Magisterial”

FECHA DE REALIZACIÓN: marzo del 2024

DURACIÓN: 120 minutos (8:00 – 10:00)

LUGAR: I. E. de Bagua Grande

Nº PARTICIPANTES: 54 docentes y 3 directivos

RESPONSABLE: Director y equipo docente

OBJETIVO: Reflexionar sobre el rol docente y directivo según la Ley de Reforma Magisterial

DESARROLLO DIDÁCTICO DEL TALLER:

HORA	Estrategia	RECURSOS
8:00	- Introducción al tema y motivación mediante un video, luego comentan	Video comentado
8:30	- Los participantes responden por escrito en tarjetas las preguntas planteadas - Participan en la ponencia sobre el tema por parte de un especialista de la UGEL	Técnica metaplan
8:40	- Organizados en grupos identifican su rol en atención a lo señalado según “Ley de Reforma Magisterial”	Trabajo en equipo,
9:00	- Socializan sus productos al pleno	Equipos TIC
10:00	- Arriban a conclusiones generales y establecen compromisos de mejora	Debate dirigido
Evaluación del taller		

EVALUACIÓN DEL TALLER:

Al término del taller se promoverá la auto evaluación y evaluación grupal, considerando el grado de participación de cada asistente, la efectividad de la estrategia aplicada y el logro del objetivo

TALLER 4

TÍTULO: “¿Cómo gestionar el potencial humano dentro de la Ley 29944?”

FECHA DE REALIZACIÓN: marzo del 2024

DURACIÓN: 120 minutos (8:00 – 10:00)

LUGAR: I. E. de Bagua Grande

Nº PARTICIPANTES: 54 docentes y 3 directivos

RESPONSABLE: Director y equipo docente

OBJETIVO: Reflexionar sobre los cambios en la gestión del personal comprendido dentro de la Ley 29944

DESARROLLO DIDÁCTICO DEL TALLER:

HORA	Estrategia	RECURSOS
8:00	- Introducción al tema y motivación mediante un video, luego comentan	Video comentado
8:30	- Mediante la técnica de grupos focales los participantes identifican los cambios que deben implementarse en la gestión del personal - Participan en la ponencia sobre el tema por parte de un especialista de la UGEL	Técnica grupos focales
8:40	- Organizados en grupos los participantes elaboran propuestas de mejora en la gestión del potencial humano	Trabajo en equipo,
9:00	- Socializan sus productos al pleno	Equipos TIC
10:00	- Arriban a conclusiones generales y establecen compromisos de mejora	Debate dirigido
Evaluación final del Programa de Capacitación		

EVALUACIÓN DEL TALLER:

Al término del taller se promoverá la auto evaluación y evaluación grupal, considerando el grado de participación de cada asistente, la efectividad de la estrategia aplicada y el logro del objetivo

X. SISTEMA DE SUPERVISIÓN y CONTROL DEL PROGRAMA:

La propuesta de capacitación será evaluada a partir de su iniciación hasta su culminación de forma continua, se hará según percepción de los participantes y también de los responsables de elaboración e implementación. Se tomará en consideración: grado de ordenación, grado de responsabilidad y validez de las acciones proyectadas y desempeño de los participantes. La eficacia del programa se evaluará mediante una lista de cotejo, la misma que será aplicada al término de cada taller.

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LA PROPUESTA

Evaluador (a):

INDICADORES																				Nivel
La propuesta responde a la necesidad identificada				La propuesta contribuye al logro del objetivo planteado				La propuesta incluye actividades viables para atender la necesidad				Su organización es coherente y adecuada				Contempla la participación de los agentes educativos				
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

ÓPTIMO = 4

BUENO = 3

REGULAR = 2

DEFICIENTE = 1

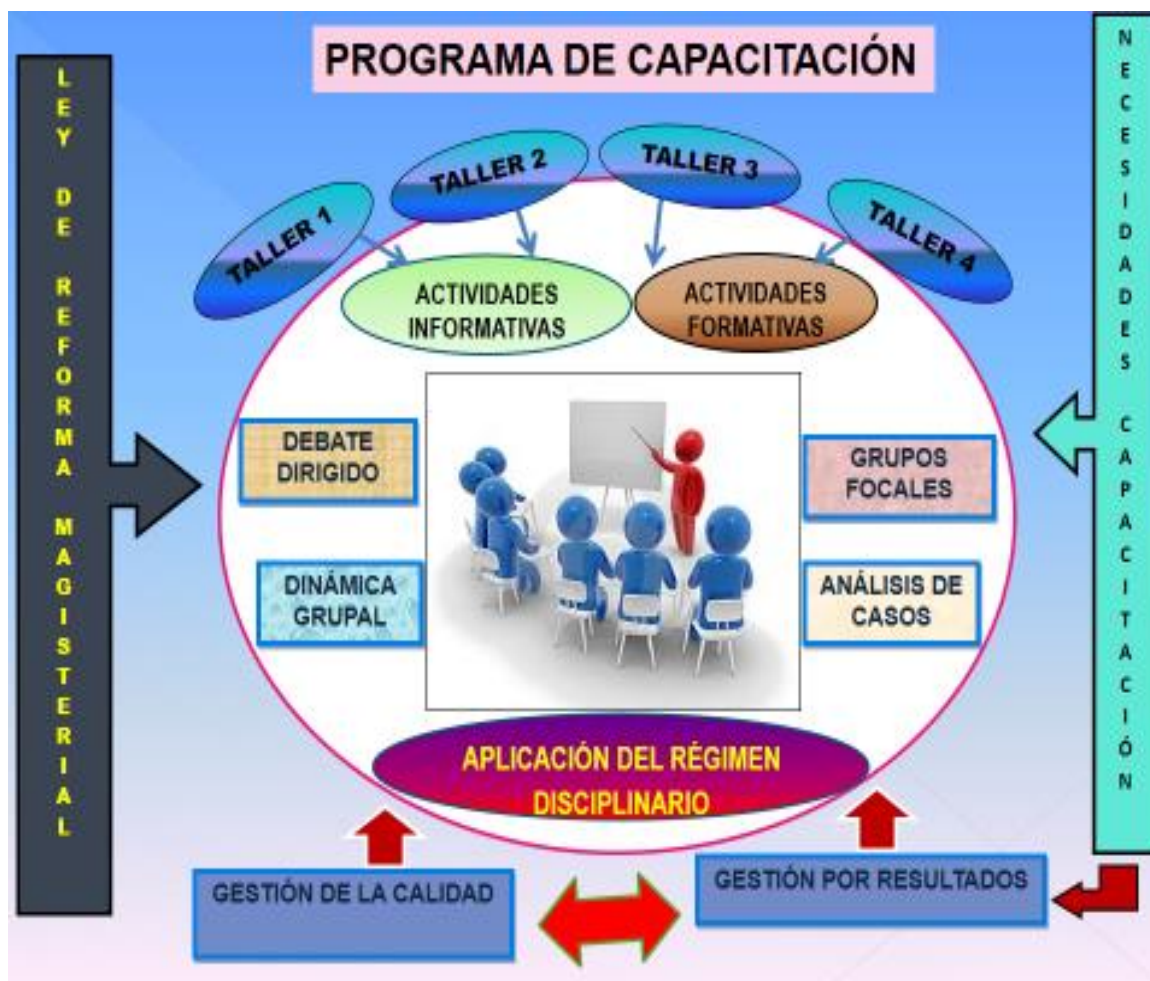
Lugar y fecha de la evaluación

Firma del evaluador

Bagua Grande, mayo del 2023

Edgar Joselito Villegas Mego

3.3.2. SÍNTESIS GRÁFICA DE LA PROPUESTA



IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

4.1 Conclusiones

1. Al determinar el nivel de aplicación de las faltas y sanciones administrativas en una I. E. de Distrito Bagua Grande, se halló que el 63% de los encuestados lo ubica en el nivel bajo. En conclusión, la mayoría de ellos presenta dificultades para identificar las faltas y sanciones administrativas, además, no tiene idea clara sobre el manejo del procedimiento sancionador disciplinario.
2. En relación al nivel de resultados de la aplicación de las sanciones o castigos administrativos en la muestra seleccionada, encontrándose que para el 61% es de nivel bajo; indicando que gran parte de encuestados desconoce las consecuencias de las sanciones administrativas, así como de la comisión de delitos impuestos en su institución educativa.
3. A nivel general se identificó el nivel de aplicación del régimen disciplinario, a nivel de una I. E. de Bagua Grande, se encontró que para la mayoría de los encuestados (60%) este proceso no se cumple a cabalidad, manifiestan no poseer conocimiento claro sobre las faltas y sanciones administrativas que se imponen en la I.E. así como de los efectos que éstas podrían generar.
4. Como alternativa de solución a la realidad diagnosticada se ha diseñado un Programa de capacitación para asegurar la correcta aplicación del régimen sancionador disciplinario, dirigida a los docentes y directivos de una I. E. de Bagua Grande, el mismo que se fundamenta en “Ley de Reforma Magisterial N° 29944” así como en el nuevo enfoque de la gestión de calidad.

4.2 Recomendaciones

- 1) A los directivos de la I. E. investigada, asumir los hallazgos derivados de la investigación a efecto de generar reflexión conjunta y adoptar las disposiciones pertinentes que favorezcan el cumplimiento de las normas vigentes, por ejemplo, a través de reuniones colegiadas con participación del personal directivo, jerárquico y docente para evaluar la aplicación del régimen disciplinario a nivel institucional.
- 2) A los directivos de la I. E. investigada, incorporar es los instrumentos de gestión la propuesta de Capacitación cuya intencionalidad es superar el bajo nivel de conocimientos sobre la aplicación del régimen sancionador disciplinario en el personal docente, tarea que puede realizarse mediante la formación de equipos de trabajo a fin de analizar la pertinencia y coherencia de la propuesta.
- 3) Al personal docente de la I. E. investigada, tener presente que la normatividad permite regular el accionar y la labor que se desarrolla, debiendo para ello tener el conocimiento suficiente a efectos de cumplirla y exigir que se cumpla, además, reconocer el valor de tomar parte del programa de capacitación.
- 4) Al personal directivo y docente, hacer suyo el Programa de Capacitación propuesto e implementarlo adecuadamente a efecto de elevar el nivel de sus competencias profesionales según señala las normas establecidas, debiendo insertarlo en los planes y programas operativos del Proyecto Educativo Institucional.

REFERENCIAS

- Alcocer, W. N. (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Recuperado:
http://www.derechoycambiosocial.com/revista043/ESTUDIO_SOBRE_EL_REGIMEN_DISCIPLINARIO_DEL_MAGISTERIO.pdf
- Altamirano, J. D. y Jiménez, S. D. (2015). *Programa de capacitación sobre la aplicación del régimen sancionador disciplinario de la Ley N° 29944, para mejorar la gestión directiva en las instituciones educativas de Jaén – urbano*. Tesis de maestría en Administración de la Educación – Universidad César Vallejo
- Basauri, P. K. y Bailo, D. M. (2022). *Análisis de la aplicación del debido procedimiento en el régimen disciplinario para docentes en la UGEL 04, 2019*. [Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte] Lima.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30345/Bailo%20Ulloa%2c%20Diana%20María-Basauri%20Livia%2c%20Pierina%20Kalieska.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cappillo, C. F. (2017). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91113/Cappillo_SCF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza, F. M. (2019). *Los procesos administrativos disciplinarios de los profesores de educación básica regular en la UGEL de Picota – 2016*. [Tesis de licenciatura. Universidad Señor de Sipán] Chiclayo.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6335/Carranza%20Vidarte%20Flor%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Challco, L. M. (2021). Sanciones administrativas en el sector público: caso sector educación. Revisión de Literatura [Tesis de licenciatura. Universidad Continental] Cusco.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10388/1/IV_FD_E_312_TI_Challco_Fernández_2021.pdf

Coll, F. (2021). *Capacitación laboral*.

<https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Cortés, N. (2021). *¿Qué es la capacitación laboral?: algunos alcances*.

<https://www.geovictoria.com/cl/recursos-humanos/que-es-la-capacitacion-laboral-algunos-alcances/>

Defensoría del Pueblo. (2018). El Informe de Adjuntía N° 002-2017-DP/AMASPPI/PPI “Condiciones para garantizar el derecho a la educación, la salud y una vida libre de violencia de las niñas y adolescentes indígenas”. 1era edición. Lima: Ediciones Nova Print SAC. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-de-Adjuntia-002-2017-DP-AMASPPI.PPI.pdf>

Defensoría del Pueblo. (2022). *Protección de niñas, niños y adolescentes frente a actos de violencia de parte de personal docente: Principio de especialidad, inexistencia de plazos de prescripción e interés superior de la niñez en el caso del régimen disciplinario magisterial*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/07/IA-04-2022-DP-AAE-.pdf>

Delgado, S. (2018). *Satisfacción de los usuarios docentes sobre la gestión del régimen disciplinario en la UGEL Celendín, año 2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo] Chiclayo.

Factor Clave. (2019). *¿Qué es un programa de capacitación?* <https://factorclave.cl/2019/02/25/que-es-un-programa-de-capacitacion/>

Gallo, Y. S. (2022). *Nuevo régimen disciplinario del servidor público a la luz de la ley 2094 de 2021*. repositorio.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/42537/2022yanethgallo.pdf?sequence=1

Gómez, E. A. (2022). El régimen disciplinario sobre los estudiantes de las universidades públicas mexicanas: análisis cuantitativo y cualitativo de los años 2017, 2018 y 2019. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Tomo

- González, N. L. (2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Guillén, R. (2015). *La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica*. [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/624/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Huanca, J. C. (2019). *Relación entre el conocimiento del procedimiento de régimen disciplinario y la potestad disciplinaria de los directores en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno en el año 2018*. [Tesis de maestría. Universidad de San Agustín de Arequipa] Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11136/UPhumajc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Landeros, L. y Chávez, C. (2016). *Convivencia y disciplina en la escuela análisis de reglamentos escolares de México*. https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/Sesion_5_Concepcion_Chavez.pdf
- Lozano, M. J. (2018). *El procedimiento administrativo disciplinario para docentes en la UGEL de Lima*. [Tesis de licenciatura. Universidad Privada Telesup] Lima. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/207/1/LOZANO%20ARCE%20MARIA%20JIMENA.pdf>
- Mego, L. J. (2020). *Aplicación del régimen disciplinario sumario policial y la vulneración al debido procedimiento administrativo en la Inspectoría Descentralizada PNP Chachapoyas 2018 – 2019*. [Tesis de grado. Universidad Alas Peruanas] Lima.

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4259/Tesis_Régimen_Disciplinario_Policial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación. (2017). *Régimen disciplinario en el sector educación*.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4664>

Ministerio de Educación. (2018). *Ley de reforma Magisterial N° 29944. D.S. N° 004*

– 2013- ED. 5ta Edición.

http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA_PUBLICACION_LEY_DE_LA_REFORMA_REGLAM_MOD.pdf

Ministerio de Educación. (2020). *Destituyen a más de mil docentes sentenciados por violencia sexual*.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/303037-destituyen-a-mas-de-mil-docentes-sentenciados-por-violencia-sexual>

Mondragón, S. L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 50, núm. 132, pp. 100-122, 2020. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://www.redalyc.org/journal/1514/151468724005/html/>

Mojica, I. (2019). *Proceso administrativo disciplinario, aplicado al personal docente del sistema educativo, en la provincia de Coclé, durante el periodo del 2013 al 2017*. [Tesis de maestría. Universidad de Panamá]. http://up-rid.up.ac.pa/1886/1/ismael_mojica.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. C. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis*. 5ta Edición. Bogotá: Ediciones de la U – 2018.

Olano, S. H. (2019). *Panorama jurídico de las sanciones a profesores como aplicación de la Ley N° 29944 en la UGEL de Bagua, Amazonas 2015 -2018*. [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza] Chachapoyas

Patilla, E. (2022). *Aplicación del régimen disciplinario en los procesos administrativos de los docentes de Educación Básica Regular de la UGEL-Quispicanchi 2021*. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo] Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91092>

- Piscoya, J. A. (2018). Principios éticos en la investigación biomédica *Revista Sociedad Peruana de Medicina Interna*. 2018;31(4):159-164. <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/SPMI%202018-4%20159-164.pdf>
- Riaño, J. (2022). *El control de convencionalidad y su impacto en el régimen disciplinario colombiano*. [Tesis de grado. Universidad La Gran Colombia] Bogotá.
repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7151/RIAÑO_JAVIER_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, H. (2017). *Programa de capacitación y adiestramiento Título: mapa conceptual sobre un programa de capacitación*.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n3/m2.html>
- Sánchez, R. R. (2016). *Análisis de los aspectos generales del procedimiento del régimen disciplinario de la Ley 476 “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y el Proceso Disciplinario en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el año 2015*. [Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] <https://repositorio.unan.edu.ni/10903/1/9256.pdf>
- Tovar, B. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Volumen 51, enero-junio 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2017.1.3>
- Trasvén, M. (2013). *Capacitación en gerencia estratégica para la planificación de los docentes de primaria*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/apacitación-gerencia-estrategica-planificacion-docentes-primaria/>
- Universidad ESAN. (2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa>
- Yacila, M. del P. (2021). Los programas de capacitación laboral para jóvenes como respuesta al desempleo juvenil. *Revista de Sociología* 32(2021): 77-88 DOI: <https://doi.org/10.15381/rsoc.n32.21549>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

“Programa de capacitación para contribuir a la correcta aplicación del régimen disciplinario en una institución educativa de Bagua Grande, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES													
		Variable 1: Programa de capacitación		Variable 2: Régimen disciplinario											
		Dimensiones	Indicadores	Dimensiones	Indicadores	Ítems									
¿Cómo contribuir, con la correcta aplicación del régimen disciplinario, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, una Institución Educativa de Bagua Grande?	Objetivo general: Proponer un programa de capacitación, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, para contribuir con la correcta aplicación del régimen disciplinario en una Institución Educativa de Bagua Grande, 2021	Actividades informativas	Búsqueda de información	Faltas y sanciones administrativas del empleo público	Identificación de faltas y sanciones administrativas	1,2,3,4,5,6									
			Manejo de información		Manejo de procedimiento sancionador	7,8,9,10,11									
	Actividades formativas	Capacidad de análisis	Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas	Consecuencias de las sanciones administrativas	Comisión de delitos	12,13,14,15,16,17									
		Capacidad de juicio crítico			18,19,20,21										
	Objetivos específicos: 5) Determinar el nivel de aplicación de las faltas y sanciones administrativas del empleo público, en una Institución Educativa de Bagua Grande 6) Determinar el nivel de efectos de la aplicación de las sanciones administrativas, en una Institución Educativa de Bagua Grande. 7) Determinar el nivel de aplicación del régimen disciplinario, en una Institución Educativa de Bagua Grande 8) Diseñar un programa de capacitación sobre la aplicación del régimen sancionador disciplinario en el marco de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, para el personal docente y directivo de una Institución Educativa de Bagua Grande.	Hipótesis: El Programa de capacitación con actividades informativas y formativas, es una contribución para la correcta aplicación del régimen disciplinario, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, en una Institución Educativa de Bagua Grande.	Escala general:												
			<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bajo</td> <td>[01 – 21]</td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td>[22 - 42]</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>[43 – 63]</td> </tr> </tbody> </table>					Nivel	Rango	Bajo	[01 – 21]	Medio	[22 - 42]	Alto	[43 – 63]
			Nivel	Rango											
			Bajo	[01 – 21]											
			Medio	[22 - 42]											
			Alto	[43 – 63]											
Escala específica:															
Dimensiones															
Nivel	Faltas y sanciones administrativas	Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas													
Bajo	[01 – 11]	[01 – 10]													
Medio	[12 - 22]	[11 - 20]													
Alto	[23 – 33]	[21 – 30]													

Anexo 2:

CUESTIONARIO SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Estimado Profesor (a): El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar su conocimiento sobre la aplicación del régimen disciplinario, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, en la I.E. donde trabaja. Mucho se le agradecerá responder con sinceridad y objetividad. Responda las preguntas marcando con un aspa la alternativa según esté: DE ACUERDO (DA = 3), MEDIANAMENTE DE ACUERDO (MA = 2) o EN DESACUERDO (ED = 1).

ÍTEMS	DA (3)	MA (2)	ED (1)
DIMENSIÓN: FALTAS Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS			
1. Estoy totalmente enterado del contenido de la Ley de Reforma Magisterial (LRM)			
2. Conozco los principios que sustentan el régimen disciplinario			
3. Tengo conocimiento que el Director tiene facultades para determinar la existencia de infracciones en los docentes			
4. Según la LRM, existen faltas disciplinarias muy graves, graves y leves			
5. Conozco plenamente el desarrollo del proceso disciplinario			
6. Como servidor (a) público (a) si incurro en falta de carácter disciplinario, sé que puedo ser sometido (a) a proceso administrativo			
7. Conozco plenamente los plazos que se debe respetar para presentar un descargo en caso de estar procesado (a)			
8. Sé que si se demuestra la comisión de una falta existen sanciones disciplinarias			
9. Estoy enterado que el Director puede imponer sanciones disciplinarias a los docentes			
10. Considero que el Director es la persona idónea para sancionar las faltas disciplinarias			
11. Me parecen adecuadas las sanciones que impone la LRM			
DIMENSIÓN: EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS			
12. Estoy al tanto de los efectos de la aplicación de las sanciones administrativas contempladas en la LRM			
13. En la I.E. hemos analizado los efectos de la aplicación de las sanciones administrativas			
14. Sé que el Director no está facultado para imponer las sanciones de cese temporal o destitución.			
15. Considero que los efectos de las sanciones administrativas son muy drásticos			
16. No me preocupan para nada las sanciones administrativas			
17. Sé que el Director de la I. E. separa preventivamente al profesor/a, cuando exista en su contra una denuncia judicial o administrativa			

18. Conozco que en caso de delito comprobado, el Director comunica a la UGEL para registro en Ficha Escalafonaria y ejecución de la sanción			
19. Tengo conocimiento que causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa es sancionado por ser falta grave.			
20. Sé que maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave, tiene sanción por ser falta muy grave			
21. Considero que en la I.E. hace falta conocer ampliamente los efectos de la aplicación de sanciones administrativas establecidas en la LRM			

FICHA TÉCNICA

1. Nombre:

Cuestionario sobre régimen disciplinario

2. Autor: El instrumento ha sido creado por el investigador:

Bach. Edgar Joselito Villegas Mego

3. Objetivo:

Recoger información sobre el conocimiento de la aplicación del régimen disciplinario en una Institución Educativa de Bagua Grande

4. Usuarios:

Se obtuvo información de docentes y directivos de una Institución Educativa de Bagua Grande.

5. Características y modo de aplicación.

1º El presente cuestionario está estructurado en base a 21 ítems, distribuidos entre las 2 dimensiones: Faltas y sanciones administrativas con 11 ítems y efectos de la aplicación de las sanciones administrativas con 10 ítems

2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada unidad de análisis, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.

3º Su aplicación tuvo como duración de 30 minutos aproximadamente, y como material que se empleó fue un lapicero

6. Estructura

Variable: Régimen disciplinario		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Faltas y sanciones administrativas	Identificación de faltas y sanciones administrativas	1,2,3,4,5,6
	Manejo del procedimiento sancionador disciplinario	7,8,9,10,11
Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas	Consecuencias de las sanciones administrativas	12,13,14,15,16,17
	Comisión de delitos	18,19,20,21

7. Escala.

a. Escala general:

Nivel	Rango
Bajo	[01 – 21)
Medio	[22 - 42)
Alto	[43 – 63]

b. Escala específica.

Nivel	Dimensiones	
	Faltas y sanciones administrativas	Efectos de la aplicación de las sanciones administrativas
Bajo	[01 – 11)	[01 – 10)
Medio	[12 - 22)	[11 - 20)
Alto	[23 – 33)	[21 – 30]

8. **Validación:** El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos

9. **Confiabilidad:** Se calculó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Anexo 3:

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Estoy totalmente enterado del contenido de la Ley de Reforma Magisterial (LRM)	25,07	56,174	,746	,979
Conozco los principios que sustentan el régimen disciplinario	24,98	54,768	,884	,978
Tengo conocimiento que el Director tiene facultades para determinar la existencia de infracciones en los docentes	24,95	53,694	,887	,978
Según la LRM, existen faltas disciplinarias muy graves, graves y leves	25,04	55,392	,833	,979
Conozco plenamente el desarrollo del proceso disciplinario	25,05	55,658	,809	,979
Como servidor (a) público (a) si incurro en falta de carácter	25,11	55,667	,877	,978
Conozco plenamente los plazos que se debe respetar para presentar un descargo en caso de estar procesado (a)	25,11	55,667	,877	,978
Sé que si se demuestra la comisión de una falta existen sanciones disciplinarias	25,05	55,336	,860	,978
Estoy enterado que el Director puede imponer sanciones disciplinarias a los docentes	25,12	56,753	,718	,980
Considero que el Director es la persona idónea para sancionar las faltas disciplinarias	25,09	55,581	,865	,978
Me parecen adecuadas las sanciones que impone la LRM	25,05	54,908	,929	,978
Estoy al tanto de los efectos de la aplicación de las sanciones administrativas contempladas en la LRM	25,02	54,732	,919	,978
En la I.E. hemos analizado los efectos de la aplicación de las sanciones administrativas	25,05	55,479	,838	,979
Sé que el Director no está facultado para imponer las sanciones de cese temporal o destitución.	25,05	55,765	,792	,979
Considero que los efectos de las sanciones administrativas son muy drásticos	25,11	55,667	,877	,978
No me preocupan para nada las sanciones administrativas	25,16	57,171	,703	,980
Sé que el Director de la I. E. separa preventivamente al profesor/a, cuando exista en su contra una denuncia judicial o administrativa	25,09	56,153	,770	,979
Conozco que en caso de delito comprobado, el Director comunica a la UGEL para registro en Ficha Escalafonaria y ejecución de la sanción	25,11	56,096	,804	,979
Tengo conocimiento que causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa es sancionado por ser falta grave.	25,04	55,892	,756	,979
Sé que maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave, tiene sanción por ser falta muy grave	25,00	55,143	,775	,979
Considero que en la I.E. hace falta conocer ampliamente los efectos de la aplicación de sanciones administrativas establecidas en la LRM	25,09	55,581	,865	,978

Anexo 4:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Experto 1:

I. DATOS GENERALES:

Nombre del experto: Susan Raquel Villegas Rojas

Grado académico: Magister en Gestión Pública

Título del trabajo de investigación: "Programa de capacitación para la correcta aplicación del régimen disciplinario, Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande, Amazonas"

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre régimen disciplinario

Investigador: Bach. Villegas Mego Edgar Joselito

ASPECTO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación social.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Susan Raquel Villegas Rojas
CLAD 08982

Firma y Posfirma del experto
DNI: 46347851

Experto 2:

I. DATOS GENERALES:

Nombre del experto: *Rosa Yoabel Bazán Valque*
 Grado académico: *Ph.D Ética, Responsabilidad Social y Derechos Humanos.*
 Título del trabajo de investigación: "Programa de capacitación para la correcta aplicación del régimen disciplinario, Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande, Amazonas"
 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre régimen disciplinario
 Investigador: Bach. Villegas Mego Edgar Joselito

ASPECTO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación social.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 33407441

Experto 3:

I. DATOS GENERALES:

Nombre del experto: Ester Roxana Muñoz Torres

Grado académico: Mg. Gestión Pública.

Título del trabajo de investigación: "Programa de capacitación para la correcta aplicación del régimen disciplinario, Institución Educativa Alonso de Alvarado – Bagua Grande, Amazonas"

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre régimen disciplinario

Investigador: Bach. Villegas Mego Edgar Joselito

ASPECTO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					/
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					/
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					/
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					/
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					/
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					/
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					/
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación social.					/
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					/
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					/

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 44514932

Anexo 5: Carta de autorización



Institución Educativa Secundaria
"ALONSO DE ALVARADO"
Bagua Grande

"Año de la Universalización de la Salud"

Bagua Grande, 03 de febrero del 2022.

OFICIO N° 01 -2022/UGELU-BG/IES. "AA"-BG

SEÑOR: Edgar Joselito Villegas Mego.

Bagua Grande.

ASUNTO: CONCEDE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN Y
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

REFERENCIA: Solicitud - Expediente N° 02-2021

Por medio de la presente me dirijo a Usted para expresarle mi cordial saludo, asimismo, en atención al documento de la referencia, a través del cual su persona solicita autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos para desarrollar la investigación académica denominada **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A LA CORRECTA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BAGUA GRANDE 2022**. Al respecto, considero pertinente y viable autorizar y proceda a realizar lo solicitado.

Es propicia la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima.

Atentamente,

I.E. "ALONSO DE ALVARADO"
BAGUA GRANDE
DIRECCION
CALLE PRINCIPAL CHILCA ESPERANZA
C.N. 10370641812
DIRECTOR

Anexo 6: Resolución de aprobación del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°455-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 08 de agosto de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0267-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 04/08/2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y provecto del Decano de FACEM, el 08/08/2022 donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, del Bachiller de la EP de Administración, VILLEGAS MEGO EDGAR JOSELITO, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	VILLEGAS MEGO EDGAR JOSELITO	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A LA CORRECTA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BAGUA GRANDE 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N° 416 - FACEM-USS-2017, de fecha 04/05/2017, numeral 29.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



Mg. CAROLINA FALLO GÓMEZ
Secretaría Académica (a)
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481630 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 7:

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, junio 16 del 2023


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Edgar Joselito Villegas Mego con DNI N° 33671487, en mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Programa de capacitación para contribuir a la correcta aplicación del régimen disciplinario en una institución educativa de Bagua Grande, 2021, presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título profesional de Licenciado en Administración, de la Facultad de Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
VILLEGAS MEGO Edgar Joselito	33671487	

Anexo 8:

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	l1	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	l2	D 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	l3	p1 8	p1 9	p2 0	p2 1	l 4	D 2	S T	
1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	22	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	20	42
2	2	2	3	2	2	2	13	2	1	2	2	2	9	22	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	8	19	41	
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	1	4	14	25	
5	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	13	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	6	12	25	
6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
7	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	20	2	1	2	2	1	1	9	2	2	2	2	8	17	37	
8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
10	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	1	1	5	14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	24	
11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
12	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	1	1	5	15	2	2	2	1	2	2	11	2	1	2	2	7	18	33	
13	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
14	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	2	2	9	22	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	8	19	41	
15	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
16	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
18	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
19	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
20	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
21	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	6	12	23	
22	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	20	2	2	2	2	1	1	10	1	1	1	1	4	14	34	
23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	20	42	
25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	22	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	4	16	38	
26	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
27	2	2	2	1	1	1	9	1	2	2	1	2	8	17	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	2	7	17	34	
28	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	13	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	23	
29	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
30	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	20	2	1	2	2	1	1	9	2	2	2	2	8	17	37	
31	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
32	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
33	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	1	1	5	14	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	1	7	13	27	
34	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	
35	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	1	2	8	18	2	2	2	1	2	2	11	1	1	1	1	4	15	33	
36	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	10	21	

37	2	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	2	1 0	2 2	2	2	2	2	1	2	1 1	2	2	3	2	9	2 0	4 2
38	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
39	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
40	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
41	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
42	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
43	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
44	1	2	2	1	2	1	9	1	2	2	2	1	8	1 7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	6	1 2	2 9
45	1	2	2	2	2	2	1 1	2	2	1	2	2	9	2 0	2	2	2	2	1	1	1 0	2	2	2	2	8	1 8	3 8
46	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
47	2	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	2	1 0	2 2	2	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	8	2 0	4 2
48	2	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	2	1 0	2 2	2	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	8	2 0	4 2
49	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
50	2	2	2	1	1	1	9	1	2	2	1	2	8	1 7	2	2	2	1	1	2	1 0	1	2	2	2	7	1 7	3 4
51	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
52	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
53	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
54	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
55	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
56	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1
57	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1 1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	1 0	2 1

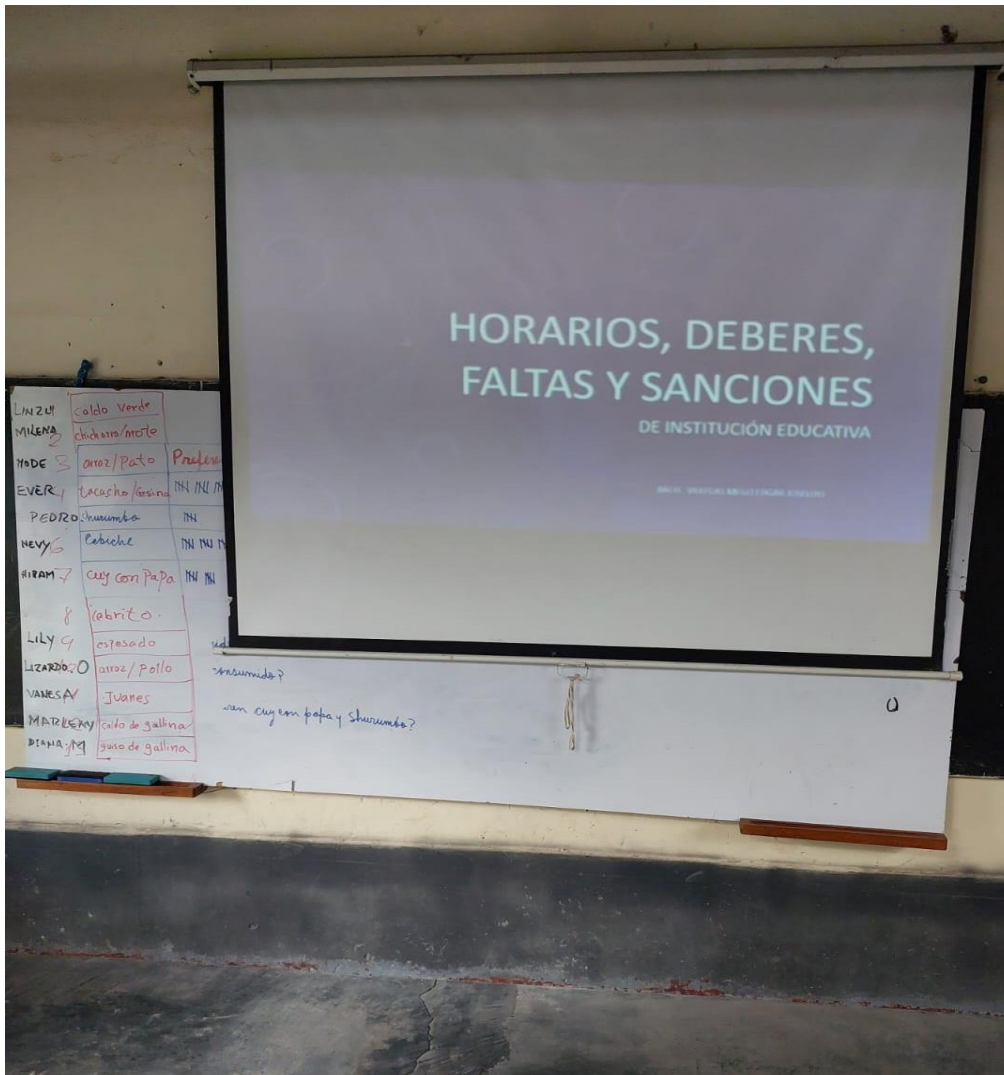
Anexo 9:
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



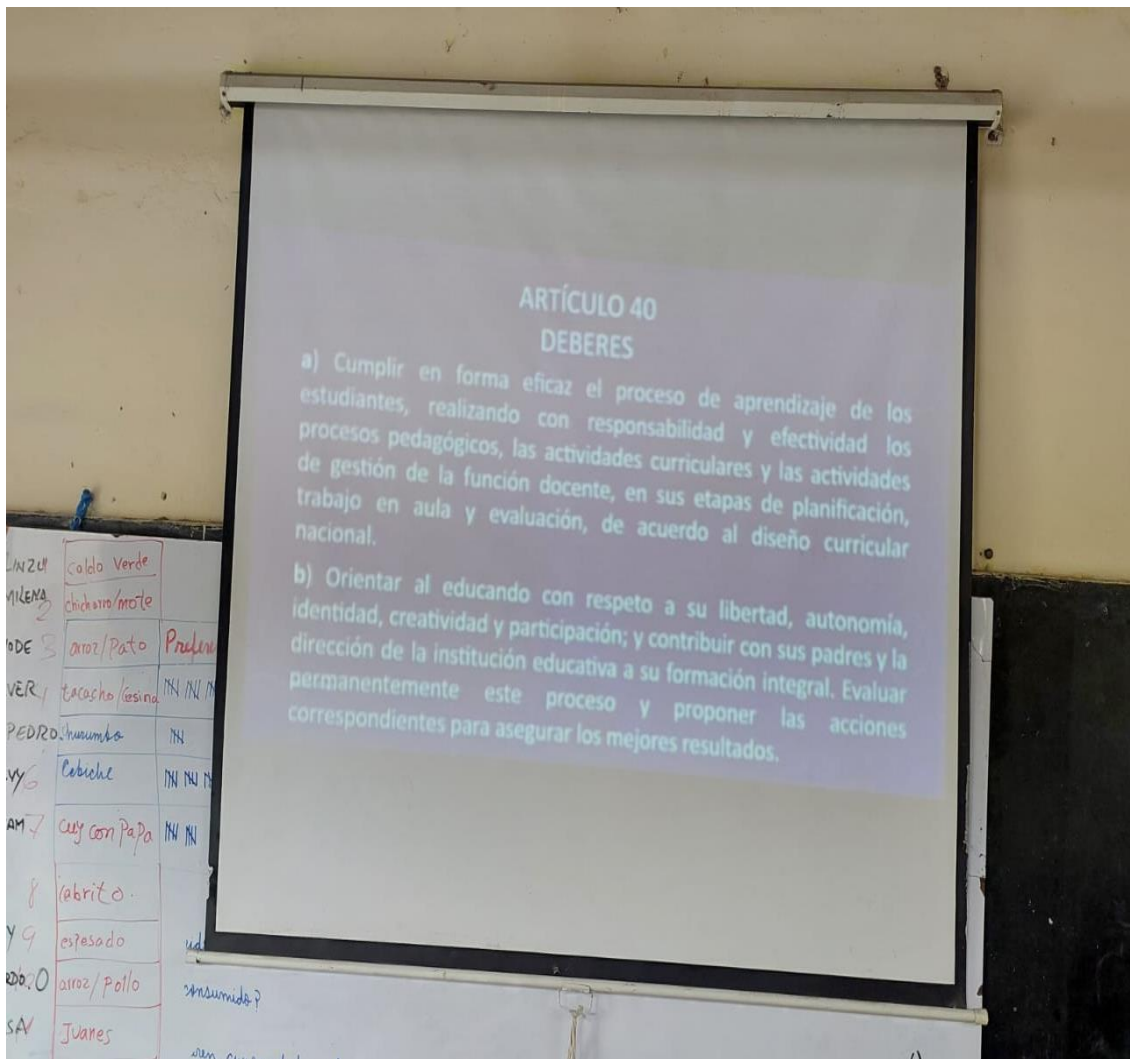
Investigador explicando a los docentes sobre la investigación y el desarrollo del cuestionario



Investigador abordando el programa de capacitación



Investigador explicando el horario, deberes, faltas y sanciones



Investigador sensibilizando sobre el cumplimiento de los deberes, para evitar sanciones.

Anexo 10:
REPORTE DEL TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A LA CORRECTA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN UNA I

AUTOR

Edgar Joselito Villegas Mego

RECuento DE PALABRAS

11460 Words

RECuento DE CARACTERES

64875 Characters

RECuento DE PÁGINAS

54 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

354.0KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 10, 2023 10:23 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 10, 2023 10:24 AM GMT-5

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 11:
ACTA DE ORIGINALIDAD

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

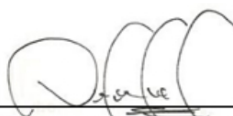
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante **Resolución N° 455 – 2022 – FACEM - USS**, presentado por el Bachiller, **Villegas Mego, Edgar Joselito**, con su tesis Titulada: **“Programa de capacitación para contribuir a la correcta aplicación del régimen disciplinario en una institución educativa de Bagua Grande, 2021”**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **11%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 13 de julio del 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.