



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL,  
Lima, 2023

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Sandoval Cuya, Elizabet Marita (orcid.org/0000-0001-5641-4999)

**ASESOR:**

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

**CO-ASESOR:**

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

En primer lugar a Dios por ser la fortaleza y refugio en los momentos difíciles para lograr mis objetivos. A mi familia por su apoyo y comprensión. Al cielo donde esta mi ángel y se encuentra feliz por un objetivo más.

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a un amigo muy especial que es Dios, nuestro padre santísimo, A los docentes de la Universidad César Vallejo en especial a nuestro asesor Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel por su motivación, exigencia y apoyo incondicional, el cual permitió lograr alcanzar una meta trazada en mi vida.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima, 2023", cuyo autor es SANDOVAL CUYA ELIZABET MARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX DNI: 06269132 ORCID: 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 31-07- 2023 01:46:16

Código documento Trilce: TRI - 0629192





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SANDOVAL CUYA ELIZABET MARITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ELIZABET MARITA SANDOVAL CUYA DNI: 09821903 ORCID: 0000-0001-5641-4999	Firmado electrónicamente por: EMSANDOVALS el 31- 07-2023 23:27:03

Código documento Trilce: TRI - 0629193



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimientos	15
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de la información	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Caracterización de los participantes	14
Tabla 2. Transcripción de respuestas sobre procesos administrativos disciplinarios	17
Tabla 3. Análisis fenomenológico de los procesos administrativos disciplinarios	18
Tabla 4. Transcripción de respuestas sobre denuncias administrativas	19
Tabla 5. Análisis fenomenológico de la subcategoría: Denuncia administrativa	24
Tabla 6. Transcripción de respuestas sobre causales de denuncias	25
Tabla 7. Análisis fenomenológico de la subcategoría: Causales de denuncia y repercusiones	26
Tabla 8. Transcripción de respuestas directrices sobre denuncias administrativas	27
Tabla 9. Análisis fenomenológico de la subcategoría: Directrices y protocolos	29

## RESUMEN

La investigación titulada “Procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima, 2023”, cuyo objetivo general analizar cómo se desarrollan los procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima, 2023.

El tipo de investigación fue básica, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental con la aplicación del método fenomenológico. La muestra para realizar el estudio estuvo constituida por 4 personas que laboran en una Ugel de Lima, se utilizó un muestreo no probabilístico; la técnica empleada fue la entrevista y como instrumento de investigación una guía de entrevista cuya validez fue a través de juicios de expertos.

Los resultados de la investigación demostraron que se encontraron como hallazgo que los procesos administrativos disciplinarios son acciones de aplicación a los servidores y funcionarios públicos estas se encuentran en los principios legales, éticos y cumplimiento de deberes es de observancia general y las limitaciones en la ejecución del proceso administrativo disciplinario se establecieron en torno al déficit de medios logísticos, administrativos y personales. Es vital la implementación de orientación a los usuarios sobre los procedimientos para establecer un flujograma para el establecimiento de una denuncia administrativa con requisitos de cumplimiento y valoración estructural legal.

**Palabras clave:** Proceso, administrativo, disciplinario, docente, educación.

## **ABSTRACT**

The research entitled "Administrative disciplinary processes in teachers of a UGEL, Lima, 2023", whose general objective is to analyze how administrative disciplinary processes are developed in teachers of a UGEL, Lima, 2023.

The type of research was basic, qualitative approach, non-experimental design with the application of the phenomenological method. The sample for the study consisted of 4 people working in a UGEL in Lima, non-probabilistic sampling was used; the technique used was the interview and the research instrument was an interview guide whose validity was based on expert judgments.

The results of the research showed that they were found as a finding that the administrative disciplinary processes are actions of application to public servants and officials these are found in the legal principles, ethics and fulfillment of duties is of general observance and limitations in the execution of the administrative disciplinary process were established around the deficit of logistical, administrative and personal means. It is vital the implementation of guidance to users on the procedures to establish a flowchart for the establishment of an administrative complaint with compliance requirements and legal structural assessment.

**Keywords:** Process, administrative, disciplinary, teacher, education.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, ha salido a la luz en Perú que el sector público implementa una variedad de procedimientos disciplinarios para los docentes que hayan cometido faltas como maltrato físico, verbal o psicológico. Esta información se difundió a raíz de una serie de hechos recientes. Estas infracciones están asociadas con el trabajo que realizan regularmente y varían en grado de gravedad (Ministerio de Educación [MINEDU], 2021).

Cualquier actuación que se realice para determinar la posibilidad de sanciones administrativas por el incumplimiento de sus deberes se encuadra dentro del marco de los procedimientos administrativos disciplinarios. Debido a la dificultad y el tiempo que implica en profundizar en los procesos involucrados en la administración de sanciones y castigos, este es un tema intrigante, complicado y desalentador, ya que se evidencia una falta de apoyo hacia las sanciones administrativas o conductas indebidas, lo cual genera un aumento de la impunidad respectivamente (Jara, 2020).

Es importante señalar que un efecto negativo en el desempeño docente puede resultar de procesos administrativos disciplinarios que no brinden las garantías adecuadas de que todos los reclamos serán atendidos por la autoridad de manera oportuna. Como resultado, los educadores carecen de motivación para impartir jornadas de aprendizaje y a menudo, luchan por conseguir los recursos pedagógicos adecuados (Morales, 2016).

En el ámbito nacional, el 3 de mayo de 2013 se publicó en el Diario Oficial del Peruano el Reglamento de la Ley 29944, por Decreto Supremo N° 003-2013-ED. El procedimiento administrativo disciplinario aborda cómo el Estado ejercería su potestad sancionadora, también conocida como *ius puniendi*, mediante la imposición de sanciones de acuerdo con la gravedad de la infracción subyacente, en el cual podrá imponerse amonestación por escrito, suspensión, destitución provisional y en última instancia, remoción del cargo según la gravedad de las infracciones (Ministerio de Educación, 2013).

El sector educativo es por tanto uno de los más vulnerables a este problema; un incidente de maltrato físico por parte de un docente contra un alumno como forma de disciplina fue denunciado en el Diario la República (2019) en una escuela de un distrito rural de Cusco. Como resultado de no obtener ayuda de las autoridades correspondientes, el menor tuvo diversas inasistencias a su escuela y finalmente tuvo que repetir un año de escolaridad. De esta manera, se destaca el incumplimiento de los procesos administrativos utilizados para determinar la severidad de la sanción contra dicho docente. Además, cabe resaltar que, en los últimos meses, ha habido aproximadamente 405 denuncias en el portal Síseve a maestros por abuso físico y verbal hacia sus estudiantes.

Sin embargo, el acoso sexual a los estudiantes, las ausencias injustificadas al trabajo y la falta de registro de gastos en el programa de mantenimiento de la institución son las infracciones administrativas más frecuentes cometidas por los docentes (López, 2019). En consecuencia, a pesar de que han pasado muchos años desde que se puso en marcha el procedimiento disciplinario, aún existen denuncias infundadas, investigaciones deficientes y procesos que no cumplen con los requisitos (Soares y Fonseca, 2021).

Tomando como evidencia la problemática presentada, se llegó a plantear el siguiente problema general: ¿Cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima-2023? Siendo los problemas específicos: (a) ¿Cómo se determina si las denuncias presentadas se ajustan al debido proceso en docentes en una Ugel, Lima – 2023?; (b) ¿Cómo es la determinación de las causales de una denuncia administrativa disciplinaria en los docentes de una Ugel de Lima, 2023? y (c) ¿De qué manera se cumple las directrices de aplicación por denuncias administrativas disciplinarias en los docentes de una Ugel de Lima, 2023?

Por ello, la justificación teórica de la investigación recae en la importancia de contar con información actualizada sobre la implementación real del proceso administrativo disciplinario en los docentes de una UGEL, ya que es de suma importancia comprender cómo se ejecutan estos procedimientos. La justificación práctica es de permitir juicios sólidos en la aplicación del debido proceso, esta

información también allana el camino para la provisión de recomendaciones cruciales que pueden ser adoptadas por otras Ugeles que experimentan los mismos problemas, haciendo así una contribución genuina y sustancial a la tan esperada mejora de la calidad educativa.

Con respecto a su aporte metodológico, los hallazgos de este estudio son confiables porque se derivaron de procesos y procedimientos comprobados que se sometieron a pruebas rigurosas de validación. Asimismo, la información recopilada a través del uso de estos métodos permitió conocer acerca de la implementación de los procesos administrativos disciplinarios en los docentes.

En cuanto a la trascendencia científica, este estudio ayudará a allanar el camino para estudios similares en el futuro al proporcionar un modelo sobre cómo realizar investigaciones utilizando las categorías que se desarrollan en la pesquisa también establecerá el estándar para futuras investigaciones con objetivos similares.

Por otro lado, se formuló como objetivo general: Analizar cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes en una Ugel, Lima – 2023. De manera específica, se plantearon los siguientes objetivos: (a) Analizar si las denuncias administrativas presentadas se ajustan al debido proceso en docentes en una Ugel, Lima – 2023; (b) Analizar la determinación de las causales de una denuncia administrativa disciplinaria en los docentes de una Ugel de Lima, 2023; y (c) Analizar si se cumple las directrices de aplicación por denuncias administrativas disciplinarias en los docentes de una Ugel de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Diversos estudios han brindado un acercamiento acerca de los procedimientos administrativos disciplinarios en docentes. A nivel internacional, se tienen los siguientes: Buitrón (2023) en el artículo examina el procedimiento administrativo disciplinario en Instituciones de Educación Superior, centrándose en la importancia de la legitimación activa y el marco normativo que la regula. El estudio utilizó una metodología cualitativa basada en el análisis reflexivo y puntos de vista relacionados. Por ello, destacó que la legitimación activa es un derecho fundamental a proteger para asegurar justicia y equidad en los procedimientos disciplinarios. Además, concluyó que la legitimación activa es fundamental para garantizar los derechos y principios de justicia y equidad en estos procesos.

Molina et al. (2022) en el artículo tuvieron el objetivo de evidenciar la inconsistencia en la aplicación de la suspensión de funciones como medida de protección en casos de violencia en el sistema educativo. Para lograrlo, se adoptó un enfoque descriptivo y explicativo, utilizando el método hermenéutico jurídico para resaltar la importancia del debido proceso. Se priorizó la garantía del debido proceso y los derechos de defensa e inocencia de los profesores acusados, al mismo tiempo que se buscó prevenir que la administración pública transgrediera las normas y competencias en el ámbito educativo. Se concluyó que la suspensión de funciones solo está contemplada en la legislación del sector público, no en la privada.

Gioconda et al. (2022) el artículo tuvo como objetivo analizar el impacto de la deficiente tipificación de infracciones administrativas en los procesos disciplinarios de los docentes universitarios. Se utilizó un enfoque descriptivo respaldado por un análisis documental, y se encontró que los procesos disciplinarios se regían por el derecho administrativo sancionador. Sin embargo, se planteó la necesidad de que el Consejo de Educación Superior revisara estos procesos de manera precisa para asegurar una aplicación adecuada del régimen disciplinario. Cada institución tenía la facultad de imponer sanciones correctivas y disciplinarias, siempre y cuando se respetaran los principios de legalidad, proporcionalidad y se basaran en hechos comprobados y debidamente motivados.

En conclusión, se enfatizó la importancia de un proceso sancionador acorde con los preceptos constitucionales para aquellos que cometieran faltas leves, graves o muy graves.

Vera (2020) tuvo como propósito examinar el uso de los sumarios administrativos en las sanciones dictadas por las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos a los docentes fiscales en el Distrito 08D01 Esmeraldas-Educación en los años 2017 y 2018. Este estudio empleó un enfoque de métodos mixtos, que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, con una encuesta administrada a una muestra de 37 educadores que sirvió como herramienta principal de recopilación de datos. Con base en los datos recopilados, es claro que existe un problema persistente con los docentes que no entienden cuándo están cometiendo una acción disciplinaria debido a la prevalencia de denuncias, la mayoría de las cuales involucran acoso sexual, tal y como se informó en las encuestas con docentes y el Asesor Jurídico del Distrito Educativo 08D01 EE. Por lo tanto, es crucial educar al público en general sobre la ley para que puedan comprender mejor sus propios derechos. También es crucial brindar una capacitación adecuada a las personas encargadas de administrar los procedimientos administrativos, para que puedan cumplir con sus responsabilidades de manera lícita y ética.

Moreno (2019) como propósito de su investigación, tuvo que determinar si los elementos que componen las infracciones disciplinarias y su nexo de causalidad han sido estructurados para establecer la responsabilidad administrativa de los docentes a fin de garantizar una adecuada prestación del servicio público. Este estudio empleó un enfoque híbrido, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue aplicada a 90 abogados y así poder recopilar la información necesaria. En cuanto a los hallazgos, se encontró que las autoridades que se encargan del proceso administrativo contra los docentes carecen de la pericia para hacerlo, lo que conlleva a que el proceso no se lleve a cabo de conformidad con lo estipulado y, en consecuencia, que las sanciones disciplinarias no se dicten en forma adecuada.

Asimismo, a nivel nacional también se realizaron estudios similares al de la presente investigación. Entre ellos, se tienen a los siguientes:

Guerra (2022), tuvo como objetivo el esclarecimiento del régimen disciplinario de los docentes de la UGEL-Quispicanchi EBR y sus procesos administrativos. Su investigación fue de naturaleza cualitativa y no involucró ningún experimento controlado. Se empleó la técnica de la entrevista para recopilar datos de un tamaño de muestra de 6 (tres regulares y tres de reemplazo) y se encontró lo siguiente: no existen medios para reunir pruebas, como declaraciones de testigos, entrevistas con víctimas, reubicación de testigos o la oposición de testigos que se niegan a participar en la investigación, como lo exigen las reglas del debido proceso, lo cual limita las acciones disciplinarias.

Morales (2020), en su investigación tuvo como objetivo fue detallar el proceso administrativo disciplinario por el que pasan los docentes de la UGEL 01, desde la presentación de una denuncia, su registro en el SIMEX, la realización de una investigación, la imposición de una sanción, la ejecución de dicha sanción hasta la apelación de la decisión. El estudio siguió un diseño cualitativo con una metodología descriptiva inductiva. La entrevista y una guía de preguntas sirvieron como medios primarios de recolección de datos para identificar la naturaleza del problema. Se determinó que sus autoridades trabajan arduamente para mantener y brindar claridad jurídica en todos los niveles; sin embargo, existen denuncias no probadas, y no todas las entidades están disponibles para decidir la culpabilidad cuando se realiza una investigación, como el poder judicial.

Hanampa y Faustino (2020) en la tesis de investigación buscó analizar la relación entre los problemas en el proceso disciplinario y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de una UGEL en Arequipa. Se empleó una metodología descriptiva correlacional. Los resultados revelaron diferentes niveles de problemas en los procesos disciplinarios y de desempeño laboral. Mediante pruebas estadísticas, se encontró una relación negativa y de grado bajo entre los problemas en los procesos disciplinarios y el desempeño laboral, así como entre los problemas normativos, administrativos y del factor humano con el desempeño laboral. Estos hallazgos respaldan la necesidad de abordar los problemas disciplinarios para mejorar el desempeño laboral de la Comisión.

Carranza (2019) la investigación realizada en la región de San Martín, tuvo como principal propósito comprender mejor cómo las escuelas del área manejaban los asuntos disciplinarios para que se pudieran tomar medidas preventivas adecuadas para proteger a la comunidad educativa. Su investigación fue cuantitativa, no experimental. 350 educadores conformaron la muestra. Para recopilar la información, se utilizó la encuesta, la observación y el cuestionario. Según las conclusiones, el MINEDU no ha establecido un sistema disciplinario que permita la aplicación del debido proceso administrativo, lo que lleva a la resolución irregular y arbitraria de los procesos disciplinarios.

Quezada (2019) en la investigación se propuso determinar si el proceso administrativo disciplinario de Ugel de Rioja tuvo algún efecto en la productividad de los empleados. La investigación se realizó con una metodología no experimental correlacional y un tamaño de muestra de 49 educadores. Asimismo, se empleó el análisis documental y un listado de comprobación para cada variable. Dado que se encontró un coeficiente de 0,854 ( $p < .05$ ), se determinó que existía una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables. Desde esta perspectiva, los procesos administrativos disciplinarios explican el 73% de la variación en la efectividad laboral de los docentes, siendo el 27% restante atribuible a otros elementos o causas no relacionados. Asimismo, se demostró que el procedimiento administrativo sancionador no funciona según lo estipulado.

En este punto, se procederá a presentar la estructura teórica en la que se basa el estudio, la cual está compuesta por aquellos conceptos que se emplearán para abordar esta investigación. En primer lugar, es necesario abordar el trasfondo de los procesos administrativos desde una perspectiva legal. En este sentido, es crucial darse cuenta de cómo encaja el Derecho Administrativo en el marco más amplio de la administración pública (Seidman, 2021). En términos simples, es una estructura vasta y complicada a la que se le ha otorgado personalidad jurídica y la capacidad de obligarse por la ley, lo que la convierte en un sujeto de derecho que interviene en relaciones jurídicas de diversa naturaleza y sustancia como parte integral del estado y su estructura estatal (Vidal, 2021; García, 2020).

Asimismo, el Derecho Administrativo se aplica para abordar fenómenos jurídicos (Agudo, 2018) que se encuentra en manos de diversos actores políticos, institucionales y económicas, los cuales actúan como un agente racional, tratando de generalizar su bienestar mediante la manipulación del derecho administrativo (Napolitano, 2014). Como tal, se ha ganado su propia moralidad, es decir, arroja la luz más razonable sobre las críticas modernas al Derecho Administrativo (Vermeule y Sentein, 2018). Además, se señala un enfoque transnacional para entender mejor las razones por las cuales los sistemas de derecho administrativo convergen cada vez más (Napolitano, 2017; D'Alberti, 2021).

Por otro lado, es relevante recalcar que, el sistema educativo, aparte de ser una herramienta de transmisión de conocimiento y formación profesional de los jóvenes (Scott et al., 2015), también es un medio de socialización, de adquisición de valores y una fuente de interacción social, en el que se producen problemas de convivencia (conflictos, infracciones, disrupción y comportamiento violentos) como en todo tipo de relación social (Treis y Souza, 2017).

Para el profesor García de Enterría, la Administración Pública son un subconjunto de los poderes públicos, siendo las más influyentes, intensivas en recursos, compuesta por un gran personal y son las que más interacción mantienen con los ciudadanos (Hernández, 2015; Pojanowski, 2020).

Dougnac (1998) en su libro "Manual de Historia del Derecho Indiano", se identificaron antecedentes sobre Justicia Administrativa ecuatoriana y latinoamericana, que son: Estos antecedentes se remontan a la "Ley de Indias", que fue la primera instancia encargada de regular la actuación de la Administración Pública frente a las "Reales Audiencias de Indias". Los Virreyes tenían la posibilidad de recurrir a estas audiencias cuando se cuestionaba la ejecución de los acuerdos impugnados. Es relevante destacar el énfasis que se ponía en la ejecución de dichos acuerdos (Baca, 2020).

Según Boyer (2020) el Estado ejerce responsabilidades administrativas disciplinarias con el fin de disuadir a los ciudadanos de realizar actos que puedan comprometer el desempeño de sus funciones públicas. Esto se debe a que el

Estado se respalda en sus entidades gubernamentales con el fin de asegurar el correcto funcionamiento de su estructura (Czlowieowska, 2018).

Oanta y Neamtu (2015) argumentan que los procedimientos disciplinarios son un tipo eficaz de disciplina política porque ayudan a controlar la conducta de los empleados y fomentan un ambiente propicio para el trabajo en equipo productivo y la unidad en el entorno laboral.

El Minedu (2016) considera que la dependencia del Estado respecto del docente es una relación estrictamente laboral y se considera jurídicamente sobre esta base ya que el Estado tiene la facultad disciplinaria de sancionar las infracciones producidas por estos servidores. La eficacia de la instrucción educativa y el mantenimiento del orden son los objetivos principales de la sanción disciplinaria. Es así que, en la mayoría de los casos, eligen medidas y procedimientos sancionatorios que son más punitivos y coercitivo (Hong y Gregorio, 2020).

De acuerdo con Alemán (2018) el personal educativo está sujeto a un régimen disciplinario que es novedoso y excepcional, ya que está diseñado para facilitar la administración del personal (por ejemplo, maestros y directivos nombrados y contratados) con el fin de entregar un servicio educativo eficiente y eficaz, dado que, las acciones de los docentes, comunidad educativa y autoridades son imprescindibles para que se creen ambientes y condiciones, en el aula de clases, que faciliten, a los estudiantes, adquirir aprendizajes relacionados con el desarrollo de habilidades para vivir pacíficamente (Montecinos et al., 2015). Es por ello que, como servicio público, la educación es deber del Estado y, mientras lo sea, se espera que los empleados actúen ética y moralmente en el desempeño de las funciones que les exige la ley vigente (Hernández, 2015).

Además, los docentes deben tener una labor de prevención en beneficio de la reducción o, incluso, de la eliminación de los múltiples factores de riesgo que se manifiestan en el aula (Pereira, 2020). Asimismo, el aula de clases, con el respaldo de los docentes, debe de ser un espacio democrático, donde se busque la equidad, pero también un lugar donde se permitan las sanciones así sea hacia los mismos maestros (De Assis y Tadeu, 2018).

Por ello, existen una serie de procesos y actos que determinan la responsabilidad administrativa de los docentes que han incumplido sus compromisos, responsabilidades y valores establecidos para los educadores en leyes y normas como el Código de Ética de la Función Pública, tal como lo señala la Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID) del MINEDU (2018) al hablar del Proceso Disciplinario Docente.

En la misma línea, la Dirección Técnica de Normatividad Docente (DITEN) de la Resolución Viceministerial, define la acción disciplinaria como una secuencia de diligencias para establecer si un docente, director, subdirector u otro miembro de la jerarquía administrativa ha actuado indebidamente o no (Minedu, 2022).

El Régimen Disciplinario, como lo señala Ipoutcha (2015), es el cuerpo de leyes establecidas por el Estado que limita los tipos de faltas en las que pueden incurrir los funcionarios y empleados públicos en el desempeño de sus funciones. En este sentido, ya están previstas las sanciones administrativas que se impondrán de acuerdo con un protocolo administrativo único (Wollenschlager, 2020).

Según lo establecido en el art. 40 de la Constitución Política, los deberes de los empleados públicos son regulados por la ley. En Perú, la Ley de Reforma Magisterial, la cual estableció los procedimientos administrativos disciplinarios para los docentes, entró en vigor el 25 de noviembre de 2012. En los artículos 43 a 49 de esta ley, se detallan las diversas categorías de infracciones administrativas y las sanciones que pueden ser impuestas a los educadores declarados culpables de tales faltas (Minedu, 2018).

Las disposiciones relativas al proceso administrativo para sancionar a los docentes fueron aprobadas mediante la Resolución Viceministerial 91-2015-MINEDU el 16 de diciembre de 2015, la cual posteriormente fue modificada mediante el D.S. N° 005-2017-MINEDU (Minedu, 2015). En este contexto, es responsabilidad del maestro cumplir con la reforma estatal de la profesión docente, tal como se establece en el Art. 40 de la Ley de Reforma Magisterial. En caso de no cumplir con esta obligación, podrían aplicarse medidas disciplinarias, que incluso podrían llevar al despido del docente (Minedu, 2018).

De acuerdo con el art. 12 de la Ley de Reforma Magisterial, existen cuatro tipos distintos de acciones disciplinarias que pueden tomarse contra los docentes: amonestación por escrito, suspensión de la docencia por hasta 30 días, cese temporal de 31 días a 12 meses y, finalmente, destitución de la institución y cargo. Respecto de estas dos últimas sanciones, procede la vía administrativa previa durante un plazo no superior a 45 días, contados a partir del inicio del proceso. En el mismo sentido, el artículo 79 del reglamento aclara que los profesores nombrados que infrinjan los principios, deberes y prohibiciones previstos en la Ley del Código de Ética para la Función Pública estarán sujetos a las mismas sanciones señaladas en dicho artículo (Minedu, 2018).

Como resultado de lo dicho, es crucial examinar la naturaleza de las infracciones disciplinarias (Bahougne, 2017). Constituye infracción disciplinaria toda acción u omisión por parte de un maestro o maestra que viole las disposiciones generales o particulares establecidas en las normas educativas o estipuladas en el Código de Ética de la Función Pública (Ortega y García, 2017).

Según Alcocer (2016) la violación de un deber funcional es la raíz de la falta disciplinaria. Los elementos de la ofensa disciplinaria incluyen lo siguiente: el acto en sí; el hecho de que es típico del acto; el hecho de que esté prohibido; y la culpabilidad del individuo. Todas estas condiciones deben cumplirse antes de que se pueda establecer una infracción disciplinaria. Si falta alguno de estos, las autoridades educativas no podrán implementar ningún proceso administrativo disciplinario.

Las infracciones administrativas y/o disciplinarias pueden clasificarse en leves, no menores, graves o muy graves; esta información se utiliza para categorizar los delitos y decidir las sanciones correspondientes. Igualmente, importante es aplicar estos estándares teniendo en cuenta el debido proceso y los derechos constitucionales, y esto incluye considerar el cargo que ocupa el servidor o funcionario público que cometió la violación de la norma (Minedu, 2016).

El documento que describe la recomendación del comité PAD para establecer o no un proceso administrativo disciplinario se entrega al titular del IGED cuando se toma esa decisión. Tal como lo establece la RVM N° 091-2021 -

MINEDU, inciso 6.4.9, establece que el proceso se inicia por recomendación del comité PAD, del titular de la oficina del IGED, o de la autoridad correspondiente, y se lleva a cabo luego de haber recibido el informe de preparación. También identificará el plazo ya estipulado, que no será mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del informe. Dado que la comisión será responsable de llevar a cabo el procedimiento correspondiente luego de recibir la resolución emitida, la elección de establecer o no establecer el PAD es definitiva e inapelable (Minedu, 2021).

El proceso de instauración del proceso administrativo se inicia cuando la autoridad del IGED emite una resolución, por lo que el expediente es remitido a la comisión correspondiente dentro de un plazo de 24 horas. Asimismo, la PAD no debe demorar más de 45 días para realizar su investigación; el no hacerlo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias a los responsables de la comisión, pero no dará lugar a la prescripción del proceso (Minedu, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

La presente investigación se enmarca en un diseño básico, cuyo propósito es describir la aplicación del régimen administrativo disciplinario en los docentes de la UGEL de Lima.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Se adoptó un enfoque cualitativo en el diseño de investigación, con el fin de considerar la perspectiva naturalista e interpretativa de la experiencia humana. Según Sánchez et al. (2018), la investigación cualitativa permite recolectar datos inherentemente subjetivos, como valores y características culturales, que no pueden ser percibidos por nuestros sentidos. Por tanto, los hallazgos de este estudio se transformarán en expresiones conceptuales o conceptos, mas con la máxima fidelidad y exactitud en relación a la realidad investigada..

#### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

##### **Categoría: Proceso administrativo disciplinario**

##### **Definición conceptual:**

Según Alcocer (2016) la violación de un deber funcional es la raíz de la falta disciplinaria. Los elementos de la ofensa disciplinaria incluyen lo siguiente: el acto en sí; el hecho de que es típico del acto; el hecho de que esté prohibido; y la culpabilidad del individuo. Todas estas condiciones deben cumplirse antes de que se pueda establecer una infracción disciplinaria. Si falta alguno de estos, las autoridades educativas no podrán implementar ningún proceso administrativo disciplinario.

##### **3.3. Escenario de estudio**

Hernández et al. (2014) mencionaron que el escenario de estudio es determinante para llevar a cabo el trabajo de campo y recojo de la información por parte de los informantes. En cuanto al escenario, fue una Unidad de Gestión Educativa (UGEL) de la ciudad de Lima.

### 3.4. Participantes

Se empleó el método ‘Bola de nieve’ (Hernández, 2021) para encontrar a los participantes del estudio. Se hizo una llamada telefónica a un referido de la investigadora para consultarle si deseaba participar de la investigación. De igual manera, este contacto reenvió la información de contacto de otra persona a través de WhatsApp, de donde se pudieron obtener los restantes sujetos potenciales para el estudio y programar las entrevistas.

**Tabla 1**

*Caracterización de los participantes*

Ocupación	Centro laboral	Función	Código
Administrador	Ugel de Lima	Jefe del Área de Recursos Humanos	E1
Abogado	Ugel de Lima	Abogado CPPAD	E2
Técnico administrativo	Ugel de Lima	Secretario técnico CPPAD	E3
Docente de aula	Ugel de Lima	Docente	E4

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

En este estudio se utilizó la técnica de la entrevista, la cual se define como una forma específica de interacción social que tiene como objetivo recopilar datos para un estudio. De acuerdo con Sánchez et al. (2018), si el investigador desea obtener información sobre el comportamiento de las personas, la mejor manera de hacerlo es preguntándoles directamente.

#### Instrumento

La entrevista se considera una forma de interacción cuyo propósito principal es recolectar datos para la investigación en cuestión. En este sentido, las preguntas formuladas en la guía de la entrevista cumplen un papel fundamental al ayudar a la memoria y, al mismo tiempo, sirven como un marco conceptual que recuerda al entrevistador el propósito de la entrevista. La entrevista puede ser un protocolo estructurado, pero también flexible, lo que permite que surjan nuevas preguntas a medida que avanza la interacción.

### **3.6. Procedimientos**

En primer lugar, se llevó a cabo la creación de una guía de entrevista diseñada de manera clara y precisa, acorde a la problemática real. Como segundo paso, se procedió a formular los ítems o preguntas, con el objetivo de que los participantes pudieran responder de forma reflexiva y fundamentada, sin presiones, permitiéndoles expresar su propia opinión sobre el tema investigado. Además, se utilizó una guía de entrevista al inicio de cada entrevista, la cual se empleó para obtener información sobre características como el sexo, edad y profesión de los participantes.

### **3.7. Rigor científico**

Lo primero que debe enfatizarse es que la credibilidad de los resultados finales se determinó dando el mismo peso a los testimonios de todos los participantes y evaluando cuidadosamente las respuestas de los entrevistados tal como fueron producidas originalmente, utilizando las transcripciones textuales. Luego, se realizó una revisión exhaustiva con la ayuda de la herramienta de matrices para el análisis de información. Suárez (2007) citando a Guba (1981) indicó que los investigadores deben en los criterios básicos de: (a) credibilidad; (b) transferibilidad; y (c) confirmabilidad.

### **3.8. Método de análisis de información**

El contenido de los datos recopilados fue analizado y discutido utilizando un análisis temático para satisfacer el requisito de integridad (Escudero, 2019). En la disciplina de la fenomenología social, este es un método para organizar y procesar datos que se basa en una lectura y relectura exhaustivas de la información recopilada para encontrar y descubrir temas repetitivos que se pueden utilizar para derivar conclusiones sobre los fenómenos de interés (Castillo, 2021; Braun y Clarke 2006). Asimismo, el investigador también hizo un esfuerzo por controlar su propio sesgo al sumergirse en los datos y hacer un esfuerzo honesto para transmitir las experiencias y perspectivas de los entrevistados. Cabe resaltar que este hecho se tuvo constantemente en cuenta para asegurarse de que sus propios sesgos no distorsionen los resultados (Vitón y Rojas, 2022).

### **3.9. Aspectos éticos**

Los participantes firmaron un consentimiento informado al inicio de la entrevista para asegurar su participación voluntaria; el formulario describe los objetivos del estudio, asegura la confidencialidad de la información y establece que los datos serán utilizados únicamente con fines académicos y podrán ser publicados sin revelar la identidad de los participantes. Se siguieron los siguientes principios éticos para garantizar la seguridad de los participantes durante la investigación (Salazar et al., 2018). Principio de la autonomía: Siguiendo con este enfoque, se les dio a las personas la opción de participar o no en el estudio. De acuerdo con esta idea, todos los participantes accedieron voluntariamente a participar en esta investigación tras recibir información detallada sobre los objetivos del mismo, garantizando la fiabilidad de los datos recogidos. Cabe resaltar que se empleó un consentimiento informado para obtener la autorización. Principio de no maleficencia: Se mantuvo la privacidad y anonimato de los participantes y no hubo intención de dañarlos ni hacerlos sentir angustia o incomodidad. Principio de justicia: Con respecto a este principio, todos los participantes recibieron el mismo trato y atención a lo largo de la investigación.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Objetivo general:

Analizar cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes en una Ugel, Lima – 2023.

**Tabla 2**

*Transcripción de respuestas sobre procesos administrativos disciplinarios*

Pregunta	E1	E2	E3	E4
<p><b>P1:</b> ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia el procedimiento administrativo sancionador en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>Es cierto que en muchas ocasiones estos procesos pueden ser archivados. La principal razón detrás de esto es que las denuncias presentadas no describen correctamente los hechos o carecen de detalles suficientes para poder iniciar una investigación adecuada. Esto puede deberse a un desconocimiento de las normas y procedimientos establecidos para presentar una denuncia. Cuando una denuncia carece de información clara y específica, los organismos encargados de la investigación pueden encontrar dificultades para comprender los eventos denunciados y evaluar la veracidad de las alegaciones. Esto puede llevar al archivo del caso, ya que es esencial contar con datos precisos para tomar medidas adecuadas.</p>	<p>Como miembro de la CPPADD, mi principal responsabilidad es asegurar que los procedimientos disciplinarios se desarrollen de manera justa, transparente y conforme a las normativas vigentes. Nuestra función principal es investigar casos de faltas graves y muy graves que puedan llevar a un cese temporal o a la destitución del docente involucrado. Sin embargo, a veces nos encontramos con situaciones en las que algunos directores no están debidamente capacitados o informados sobre los procedimientos adecuados. En ocasiones, nos hacen llegar faltas leves que podrían haber sido manejadas por ellos mismos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88. Es importante que trabajemos en la capacitación y sensibilización de los directores para que puedan distinguir adecuadamente entre faltas leves que ellos pueden resolver y aquellas que deben ser remitidas a la CPPADD para una investigación más exhaustiva. Se evita que casos menores lleguen a la Comisión, permitiéndonos concentrarnos en atender las situaciones más graves y de mayor impacto en las IIEE.</p>	<p>Existen situaciones en las que una denuncia presentada por un padre de familia o el director puede resultar en un proceso disciplinario contra un docente, aun cuando la denuncia pueda tener algunas debilidades en su fundamentación. Es importante asegurarse de seguir los procedimientos establecidos y de proporcionar al docente la oportunidad de defenderse adecuadamente. Es comprensible que los padres de familia y los directores estén preocupados por el bienestar y la educación de los estudiantes, y por ello, es natural que presenten denuncias si tienen inquietudes legítimas sobre el desempeño o la conducta de un docente. Sin embargo, es importante recordar que una denuncia puede no ser necesariamente una prueba concluyente de una mala praxis por parte del docente, y es en este punto donde la importancia de seguir procedimientos justos y proporcionar al docente la oportunidad de defenderse se vuelve esencial.</p>	<p>Como docente, los principales motivos por los que se inicia un procedimiento sancionador en una UGEL pueden ser los siguientes: Incumplimiento de deberes: Si no cumplo con mis responsabilidades como docente, como preparar adecuadamente las clases, llevar registros de asistencia y notas, o no atender a las necesidades educativas de mis estudiantes, podría enfrentar un procedimiento administrativo. Falta de ética profesional: Si mi comportamiento o acciones dentro o fuera del aula son contrarias a los principios éticos y morales, como faltas de respeto, maltrato a estudiantes, o acciones que pongan en riesgo la integridad de los alumnos, sería motivo de un procedimiento disciplinario. Inasistencia reiterada o injustificada: Si tengo faltas reiteradas y no justificadas en mi asistencia al centro educativo, podría enfrentar un procedimiento administrativo por inasistencia.</p>

*Nota:* Guía de entrevista

**Tabla 3***Análisis fenomenológico de los procesos administrativos disciplinarios*

<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>	<b>Interpretación</b>
El desconocimiento de las normas, deberes y procedimientos administrativos para iniciar el procedimiento sancionador.	Poca capacitación de los directores para evaluar el flujograma de las entrevistas.	Debilidades en la elaboración de materiales de seguimientos y los instructivos de corte administrativos, lo que conlleva a que los implicados no reconozcan los procesos.
Carente información para la comprensión de eventos denunciar y evaluar su veracidad.	Deficiente categorización de los casos materia de denuncia.	
Las autoridades institucionales directas son prioritarias en la conducción de una denuncia.	Las autoridades deben estar atentas en lo referido a situaciones que generen denuncia.	

---

*Nota:* Guía de entrevista

## Objetivo específico 1:

Analizar si las denuncias administrativas presentadas se ajustan al debido proceso en docentes en una Ugel, Lima – 2023.

**Tabla 4**

*Transcripción de respuestas sobre denuncias administrativas*

Pregunta	E1	E2	E3	E4
<p><b>P2:</b> ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que se aplica vulnera los derechos fundamentales en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>Es cierto que en muchas ocasiones estos procesos pueden ser archivados. La principal razón detrás de esto es que las denuncias presentadas no describen correctamente los hechos o carecen de detalles suficientes para poder iniciar una investigación adecuada, O sea no están correctamente fundamentadas. Esto puede deberse a un desconocimiento de las normas y procedimientos establecidos para presentar una denuncia. Es importante reconocer que el proceso de presentar una denuncia contra un docente (o cualquier otro profesional) debe seguir ciertos lineamientos y normas establecidas por la institución educativa o la entidad correspondiente. Estos protocolos están diseñados para garantizar que la denuncia sea completa, detallada y contenga la información necesaria para que pueda ser investigada de manera adecuada.</p>	<p>Se debe tener en cuenta que si tras la investigación se determina que la denuncia carece de fundamentos y es infundada, el proceso disciplinario debe cerrarse y el docente debe ser exonerado de cualquier acusación. Es crucial proteger la reputación y la integridad del docente si se demuestra que las acusaciones carecen de base. Por otro lado, si la investigación revela irregularidades en el comportamiento del docente, es necesario tomar las acciones disciplinarias adecuadas, siempre en consonancia con las políticas y normas establecidas por la institución y respetando los derechos del docente. En general, enfrentar denuncias y procesos disciplinarios puede ser una experiencia estresante y emocionalmente difícil para los docentes.</p>	<p>Existen situaciones en las que una denuncia presentada por un padre de familia o el director puede resultar en un proceso disciplinario contra un docente, aun cuando la denuncia pueda tener algunas debilidades en su fundamentación. Es importante asegurarse de seguir los procedimientos establecidos y de proporcionar al docente la oportunidad de defenderse adecuadamente. No obstante, durante todo el proceso, es imprescindible asegurarse de seguir rigurosamente los procedimientos establecidos por la institución educativa y respetar los derechos del docente involucrado. Esto incluye brindarle la oportunidad de defenderse adecuadamente y presentar su versión de los hechos. Permitir al docente expresar su punto de vista y presentar pruebas en su defensa es esencial para lograr un proceso justo y equilibrado.</p>	<p>A veces una simple denuncia realizada por un padre de familia o el director puede ser suficiente para iniciar un proceso disciplinario contra un docente, incluso cuando la denuncia carece de un fundamento sólido. Esta situación puede llevar a que el docente se vea enfrentado a una denuncia y, en algunas ocasiones, a recibir una sanción. Es importante destacar que, en algunos casos, las debilidades en la fundamentación de una denuncia pueden deberse a malentendidos, información incompleta o agravios personales, lo que podría llevar a acusaciones infundadas. Es por ello que la investigación exhaustiva y objetiva es esencial para discernir la veracidad de la denuncia y asegurar que cualquier acción disciplinaria esté justificada.</p>
<p><b>P3:</b> ¿Cómo se cumple con el debido proceso en los casos por faltas</p>	<p>Cuando una denuncia contra un docente se considera como una falta leve, el director puede optar</p>	<p>Como miembro de la CPPADD, mi principal responsabilidad es asegurar que los procedimientos</p>	<p>Cuando se presenta una denuncia contra un docente, el director tiene la responsabilidad de analizar la naturaleza</p>	<p>Es cierto que los procedimientos para abordar denuncias contra docentes pueden variar según las circunstancias y las</p>

<p>disciplinarias en docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>por aplicar una amonestación escrita como medida disciplinaria. Esta amonestación es una advertencia formal que queda registrada en el expediente del docente y puede tener implicaciones en el futuro. Es importante destacar que esta amonestación escrita no representa una sanción grave, pero sí sirve como una señal de que se ha identificado una conducta inapropiada o una falta en el desempeño del docente. El objetivo principal de esta medida es crear conciencia sobre la falta y promover una mejora en el comportamiento o en la ejecución de sus funciones. Cuando se emite una amonestación escrita, se le otorgan al docente aproximadamente 10 días para presentar su descargo o su versión de los hechos. Este período de tiempo le permite al docente expresar sus argumentos, proporcionar aclaraciones y presentar cualquier evidencia que pueda apoyar su posición.</p>	<p>disciplinarios se desarrollen de manera justa, transparente y conforme a las normativas vigentes. Nuestra función principal es investigar casos de faltas graves y muy graves que puedan llevar a un cese temporal o a la destitución del docente involucrado. Sin embargo, a veces nos encontramos con situaciones en las que algunos directores no están debidamente capacitados o informados sobre los procedimientos adecuados. En ocasiones, nos hacen llegar faltas leves que podrían haber sido manejadas por ellos mismos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88. Es importante que trabajemos en la capacitación y sensibilización de los directores y puedan distinguir entre faltas leves que ellos pueden resolver y aquellas que deben ser remitidas a la CPPADD para una investigación más exhaustiva. De esta manera, se evita que casos menores lleguen innecesariamente a la Comisión, permitiéndonos concentrarnos en atender las situaciones más graves y de mayor impacto en la comunidad educativa.</p>	<p>de la falta cometida y determinar si esta califica como leve o grave, lo que influirá en la acción disciplinaria a aplicar. La elaboración de una amonestación escrita es una medida que se toma en caso de faltas leves, siendo esta una advertencia formal para el docente sobre su conducta o rendimiento inadecuado. Sin embargo, es común que el docente considere la amonestación injusta o producto de una equivocación. En tales casos, es fundamental garantizar que el docente tenga la oportunidad de presentar su descargo y defenderse adecuadamente. El plazo de 10 días hábiles otorgado al docente para realizar su descargo es un período significativo, permitiendo al docente reunir pruebas, argumentos y testimonios que respalden su versión de los hechos. Durante este tiempo, el docente puede recurrir a la asesoría de expertos o sindicatos docentes para asegurarse de presentar una defensa sólida y bien fundamentada.</p>	<p>políticas establecidas por cada institución educativa. En algunos casos, una denuncia puede dar lugar a una acción disciplinaria inmediata sin previa investigación, basándose únicamente en la denuncia presentada. En otros casos, se lleva a cabo una investigación previa antes de formular formalmente la denuncia y tomar cualquier medida disciplinaria. Independientemente de cómo se maneje la denuncia, es esencial que la institución educativa siga procedimientos establecidos y aplique justicia y equidad en todo momento. Esto fomentará la confianza en el sistema y asegurará que las decisiones tomadas estén respaldadas por pruebas y análisis adecuados, protegiendo así los derechos de todas las partes involucradas y promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para docentes y estudiantes por igual.</p>
<p><b>P4:</b> ¿Cuáles son las características en el procedimiento administrativo sancionador que se aplica a los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>La denuncia debe estar bien detallada y documentada para asegurar que la información proporcionada sea clara, precisa y respaldada por pruebas sólidas. Una denuncia detallada implica que se debe incluir toda la información relevante</p>	<p>Las denuncias presentadas en el ámbito de la gestión pública están debidamente reguladas por una serie de normativas legales. El artículo 105 de la Ley N° 27444 establece las disposiciones generales que rigen el proceso de presentación y</p>	<p>Es cierto que, en ocasiones, las denuncias pueden ser archivadas debido a la falta de detalles o información suficiente para sustentar adecuadamente las acusaciones. Por ello, es fundamental que los denunciantes se aseguren de proporcionar todos los datos relevantes y</p>	<p>La Comisión de Proceso Disciplinarios de la UGEL debe tener como principio fundamental la búsqueda de la comunicación conciliadora y la resolución de conflictos de manera constructiva y dialogante antes de emitir resoluciones sancionadoras. Si bien</p>

	<p>relacionada con el incidente o el motivo de la queja. Esto podría involucrar la descripción específica de los eventos ocurridos, nombres de personas involucradas, fechas, lugares y cualquier otro dato relevante. Y por el lado de la documentación, este sirve para respaldar las alegaciones presentadas en la denuncia. Esto puede incluir fotografías, videos, registros, comunicaciones escritas, correos electrónicos u otros documentos que validen los hechos y proporcionen una base sólida para la investigación posterior.</p>	<p>trámite de denuncias, asegurando una adecuada atención y evaluación de las mismas. Además, los artículos 88, 89 y 90 del Reglamento de la LRM (Decreto Supremo N° 004-2013-ED) complementan esta ley, proporcionando detalles específicos sobre el procedimiento a seguir para interponer y dar seguimiento a las denuncias. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1327 se concentra en las denuncias por actos de corrupción, proporcionando mecanismos específicos para investigar y sancionar estos casos, en aras de erradicar la corrupción y fortalecer la transparencia en el sector público.</p>	<p>necesarios al momento de presentar su denuncia, siguiendo las pautas establecidas por la ley y los reglamentos correspondientes. De esta manera, se garantizará una mejor comprensión de los hechos denunciados y una investigación más efectiva por parte de las autoridades competentes. A los directores y docentes, como actores claves en el ámbito educativo, se les pide acogerse a las normas y regulaciones establecidas en la ley para promover un ambiente de integridad y responsabilidad en su desempeño. Al cumplir con las disposiciones legales, se fomenta una cultura de transparencia y rendición de cuentas en la gestión escolar, lo que resulta esencial para el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas.</p>	<p>la institución tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas y la ética profesional, también es esencial considerar que los docentes son actores clave en el sistema educativo y, en algunos casos, pueden verse involucrados en situaciones que no reflejan una mala intención o mala praxis, sino más bien errores que pueden ser corregidos y aprendizajes que pueden ser obtenidos.</p>
<p><b>P5:</b> ¿Cómo es el cumplimiento del protocolo de aplicación de proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>Una vez recibida la denuncia, la autoridad de la institución educativa procede a elevar el documento a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), que es la autoridad superior encargada de supervisar y gestionar las instituciones educativas en Lima. La UGEL, al recibir la denuncia, asume la importante responsabilidad de iniciar una investigación exhaustiva y transparente para determinar la veracidad de las acusaciones y evaluar si existe una falta disciplinaria por parte del docente</p>	<p>La UGEL, al recibir la denuncia, inicia las investigaciones correspondientes para determinar la validez de los hechos denunciados y si existen pruebas suficientes para sustentar una falta disciplinaria por parte del docente. Es importante que este proceso se realice de manera imparcial y respetando los derechos del docente involucrado, asegurando así un procedimiento administrativo disciplinario justo y transparente. La UGEL, como entidad con autoridad jerárquica sobre las instituciones educativas de su área de competencia, tiene la responsabilidad de</p>	<p>Después de que se presenta la denuncia ante la autoridad de la institución educativa, se inicia un proceso de escalada donde el documento es remitido a la autoridad superior, que en este caso es la UGEL. Esta instancia asume la responsabilidad de llevar a cabo las investigaciones correspondientes, las cuales pueden incluir la recopilación de pruebas, entrevistas a testigos y análisis de documentación relevante. La UGEL, al tener un papel de supervisión y control, garantiza que se siga un procedimiento adecuado y justo durante todo el proceso.</p>	<p>Pienso que el proceso administrativo sancionador se cumple según los protocolos establecidos por el órgano inmediato superior y es de acatamiento según las circunstancias dadas.</p>

	<p>involucrado. Esta etapa de investigación debe llevarse a cabo de manera objetiva, imparcial y siguiendo los principios del debido proceso, garantizando los derechos tanto del denunciante como del docente denunciado. Durante las investigaciones, se deben recopilar pruebas sólidas y verificables, tales como testimonios de testigos presenciales, registros documentales y cualquier otro elemento que pueda aportar claridad a los hechos denunciados.</p>	<p>asegurarse de que se respeten los derechos de todas las partes involucradas en el proceso de investigación. En este sentido, se debe garantizar la confidencialidad de la información y proteger tanto la identidad del denunciante como la del docente denunciado para evitar posibles represalias y asegurar la integridad del procedimiento.</p>		
<p><b>P6:</b> ¿En qué se fundamenta la aplicación de procedimientos del régimen disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>Se fundamenta en la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) y su Reglamento, que establecen las normativas y procedimientos para garantizar la calidad educativa y la conducta ética del personal docente. Estos procedimientos están diseñados para asegurar el cumplimiento de deberes, el respeto a los principios éticos y el buen desempeño en el ejercicio de la labor educativa. La UGEL tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de estas disposiciones y llevar a cabo investigaciones imparciales cuando se presenten denuncias o indicios de faltas disciplinarias por parte de los docentes.</p>	<p>Se basa en un marco legal sólido establecido en la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, que definen claramente las conductas y faltas que pueden llevar a una sanción disciplinaria. Los docentes, al ejercer una función pública, están sujetos a responsabilidades y deberes específicos, y el procedimiento disciplinario se aplica para garantizar la transparencia, el debido proceso y el derecho a la defensa de los docentes implicados. Es importante que estos procedimientos sean llevados a cabo con rigurosidad, respetando los derechos de los involucrados y buscando siempre el cumplimiento de la ley.</p>	<p>Se sustenta en la necesidad de mantener la integridad y el buen funcionamiento del sistema educativo. El procedimiento disciplinario tiene como objetivo investigar y evaluar las denuncias o presuntas faltas de los docentes, asegurando que se apliquen las sanciones adecuadas cuando sea necesario. El enfoque es promover la mejora continua y el respeto a los principios establecidos por las normativas educativas en beneficio de la comunidad educativa</p>	<p>A lo largo de mi trayectoria como docente, he sido testigo de la importancia de mantener altos estándares de conducta y profesionalismo en el ejercicio de nuestras funciones. Creo firmemente que nuestro compromiso va más allá de impartir conocimientos; también debemos ser ejemplos para nuestros estudiantes y para la comunidad educativa en general.</p> <p>Considero que la aplicación adecuada del procedimiento disciplinario no solo sanciona conductas inapropiadas, sino que también fomenta un ambiente de respeto, colaboración y mejora continua en nuestra comunidad educativa.</p>
<p><b>P7:</b> ¿Cuáles son las limitaciones en la ejecución del proceso administrativo</p>	<p>Dentro de las limitaciones del procedimiento administrativo en ocasiones se presenta la falta de</p>	<p>La falta de capacitación del personal encargado en el proceso de investigación disciplinaria es un aspecto crítico que</p>	<p>Es cierto que la falta de personal suficiente para atender todas las denuncias y realizar las investigaciones oportunamente es</p>	<p>Es cierto que la falta de personal suficiente para atender todas las denuncias y realizar las investigaciones oportunamente es una limitación que puede</p>

<p>disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>personal adecuado para llevar a cabo las investigaciones y recolectar evidencias de manera eficiente. Esta carencia de recursos humanos puede ralentizar el proceso y dificultar la obtención de pruebas sólidas para sustentar las decisiones disciplinarias. Cuando no se cuenta con un equipo especializado y suficiente en investigaciones disciplinarias, se pueden presentar retrasos en la recopilación de pruebas, en la realización de entrevistas a testigos clave o en el análisis detallado de la documentación relevante. La falta de personal adecuado puede afectar la exhaustividad y la precisión de las investigaciones, lo que a su vez puede comprometer la calidad de los resultados obtenidos.</p>	<p>puede impactar negativamente en la efectividad y calidad del procedimiento. Cuando el personal no está debidamente formado y actualizado en los procedimientos disciplinarios, se corre el riesgo de cometer errores en la recolección y análisis de pruebas, así como en la interpretación de la normativa aplicable. Una capacitación adecuada es esencial para que el equipo encargado de las investigaciones cuente con las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo un proceso riguroso y transparente. La formación en técnicas de recolección de pruebas, entrevistas a testigos y análisis de documentación, permite asegurar que toda la información relevante sea debidamente recopilada y valorada, evitando omisiones que puedan afectar la imparcialidad del proceso.</p>	<p>una limitación que puede afectar considerablemente el procedimiento administrativo disciplinario. Cuando el volumen de denuncias supera la capacidad operativa del equipo encargado de las investigaciones, pueden surgir retrasos significativos en la resolución de los casos, lo que afecta la efectividad y prontitud de las acciones disciplinarias. La escasez de personal puede llevar a una sobrecarga de trabajo, lo que dificulta el manejo adecuado de cada denuncia y la asignación de los recursos necesarios para una investigación exhaustiva. Como resultado, algunos casos pueden quedar rezagados, generando descontento y desconfianza entre los afectados y la comunidad educativa en general.</p>	<p>afectar considerablemente el procedimiento administrativo disciplinario. Cuando el volumen de denuncias supera la capacidad operativa del equipo encargado de las investigaciones, pueden surgir retrasos significativos en la resolución de los casos, lo que afecta la efectividad y prontitud de las acciones disciplinarias. La escasez de personal puede llevar a una sobrecarga de trabajo, lo que dificulta el manejo adecuado de cada denuncia y la asignación de los recursos necesarios para una investigación exhaustiva. Como resultado, algunos casos pueden quedar rezagados, generando descontento y desconfianza entre los afectados y la comunidad educativa en general.</p>
---	---	--	---	--

Nota: Guía de entrevista

**Tabla 5**

*Análisis fenomenológico de la subcategoría: Denuncia administrativa*

<b>Subcategoría</b>	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>	<b>Interpretación</b>
Denuncia administrativa	<p>Escaso conocimiento en la formulación, ejecución y seguimiento de los procesos administrativos.</p> <p>Protección de la reputación de los implicados en el proceso sumario de la institución.</p> <p>Resulta muy importante un adecuado procedimiento, a su vez, riguroso.</p>	<p>Se debe respetar la confidencialidad de los implicados.</p> <p>Existen ciertos casos donde se prejuzga a los docentes, lo que podría implicar un parcialidad de las autoridades institucionales.</p>	<p>Existe un interés en que se conozcan los apartados de los procedimientos administrativos para establecer qué procedimientos administrativos a causa de que existe cierto grado de parcialidad de las autoridades.</p>
Debido proceso	<p>El cumplimiento de los procesos en casos por faltas disciplinarias se conducen de acuerdo a la normativa vigente.</p>	<p>Existe ralentización en la ejecución de faltas disciplinarias debido al excesivo trámite burocrático.</p>	<p>A pesar del cumplimiento estricto de los procesos en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL, aún persisten debilidades en el tiempo de absolución de los procesos disciplinarios.</p>
Características de la denuncia administrativa	<p>Las denuncias deben ser detalladas y documentadas.</p> <p>Deben basarse en el artículo 105 de la Ley N° 27444.</p> <p>Deben ser comunicados a todos los implicados respetando la confidencialidad.</p>	<p>Las denuncias suelen ser archivadas por ser muy generales y con escasos detalles.</p>	<p>El artículo 105 de la Ley N° 27444 señala que las denuncias deben cumplir con determinados parámetros de presentación, ejecución y seguimiento.</p>
Protocolo de aplicación de la denuncia administrativa	<p>El procedimiento es presentación al director, clasificación de la denuncia, derivación a la Ugel, investigación, contraste de información y ejecución de la sanción.</p>	<p>La delimitación y claridad de los procesos implicados en la denuncia posibilita una ralentización en la ejecución del sistema de sanciones.</p>	<p>A pesar de contar con claros procedimientos y un flujograma de ejecución de decisiones, esta es ralentizada en uno más fases del trámite de denuncia.</p>
Argumentación de procedimientos para la denuncia administrativa	<p>Se fundamenta en la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) y su Reglamento.</p> <p>Necesidad de mantener la integridad y buen funcionamiento del sistema educativo</p>	<p>Disrupción en la ejecución de procedimientos administrativos disciplinarios.</p>	<p>Tiene bases legales en la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) y su Reglamento, con dificultades en la ejecución de sanciones disciplinarias.</p>
Limitaciones en la ejecución de la denuncia administrativa	<p>El tiempo es una limitación por la espera de los involucrados en la denuncia.</p> <p>Escasa rigurosidad en la investigación de los aspectos de la denuncia.</p> <p>Falta de capacitación del personal.</p>	<p>Errores en la recolección de datos de la denuncia.</p>	<p>Se establece que el tiempo, aspectos logístico-investigativos y humanos suelen ser las limitantes en la ejecución del proceso administrativo disciplinario en los docentes de una Ugel de Lima, no obstante, existen omisiones en la recolección de datos.</p>

*Nota:* Guía de entrevista

## Objetivo específico 2:

Analizar la determinación de las causales de una denuncia administrativa disciplinaria en los docentes de una Ugel de Lima, 2023.

**Tabla 6**

*Transcripción de respuestas sobre causales de denuncias*

Pregunta	E1	E2	E3	E4
<b>P8:</b> ¿Cuáles son las causales que dan origen al procedimiento administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	Es importante abordar el tema de la falta de puntualidad de los docentes en presentar sus informes o documentaciones, ya que este comportamiento puede tener un impacto significativo en el funcionamiento y la eficiencia de la institución educativa. Estos informes son vitales para tomar decisiones informadas sobre el progreso académico de los estudiantes, el desempeño de los docentes y la planificación de actividades futuras. La demora en la entrega de estos documentos puede afectar la toma de decisiones oportunas y dificultar la identificación de posibles áreas de mejora.	Es cierto que la falta de puntualidad en la presentación de informes es un problema que puede afectar la eficiencia y la planificación en una institución educativa. Cuando varios docentes no presentan sus informes a tiempo, puede generar desorden en el proceso de toma de decisiones y dificultar la evaluación adecuada del progreso académico de los estudiantes y del desempeño del personal docente. Por otro lado, el tema de la agresión a un alumno por parte de un docente es un asunto grave que requiere una atención inmediata y una acción decisiva por parte de las autoridades educativas. La seguridad y el bienestar de los estudiantes deben ser siempre una prioridad absoluta en cualquier institución educativa.	No cumplen con entregar la documentación. Se deben establecer plazos y fechas límite claras y recordatorios periódicos para mantener a los docentes informados y motivados para cumplir con los tiempos establecidos. Además, se puede promover la capacitación y el desarrollo profesional para mejorar las habilidades organizativas y de gestión del tiempo del personal docente. Además, se puede promover la capacitación y el desarrollo profesional para mejorar las habilidades organizativas y de gestión del tiempo del personal docente.	Durante mi tiempo como docente, he sido testigo de casos en los que colegas han enfrentado procedimientos disciplinarios debido a la inasistencia reiterada a sus clases o a faltas graves de responsabilidad en la preparación y ejecución de las clases. También he visto situaciones en las que algunos docentes han sido objeto de investigaciones disciplinarias debido a comportamientos inadecuados en el trato con los estudiantes, lo cual va en contra de los principios éticos y el buen ambiente educativo que debemos promover. En otros casos, los procedimientos disciplinarios han surgido cuando se ha detectado el uso indebido de recursos educativos, lo que afecta directamente a nuestros estudiantes y a la institución en general.
<b>P9:</b> ¿Cuáles son las repercusiones de la impuntualidad en los procesos administrativos disciplinarios en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	Efectivamente, los retrasos en los procesos de sanción pueden tener consecuencias significativas y preocupantes, especialmente cuando se trata de docentes involucrados en posibles faltas disciplinarias. Si los procedimientos se prolongan excesivamente, los docentes señalados podrían seguir ejerciendo sus funciones dentro de	La prontitud en la aplicación de sanciones es esencial para mantener la integridad del sistema educativo y garantizar la seguridad de los estudiantes. Los retrasos en la resolución de casos disciplinarios pueden tener consecuencias graves para los alumnos y para toda la comunidad educativa. Por un lado, prolongar la toma de decisiones	La demora en la sanción de faltas o conductas inapropiadas por parte de un docente puede tener un impacto significativo en la calidad educativa y en la seguridad de los estudiantes. Cuando las denuncias o quejas contra un docente no se resuelven de manera oportuna, se corre el riesgo de que el comportamiento inapropiado	Es cierto que los retrasos en los procesos disciplinarios pueden tener graves implicaciones para el docente involucrado y para la seguridad de los estudiantes. Cuando una denuncia o queja se presenta contra un docente, es fundamental que el procedimiento se realice de manera expedita y justa para evitar situaciones de riesgo y garantizar un entorno seguro en el

la comunidad educativa, lo que representa un riesgo potencial para los estudiantes y la integridad del entorno escolar. La seguridad y el bienestar de los estudiantes deben ser una prioridad absoluta en el sistema educativo, y esto implica que cualquier irregularidad en el comportamiento o conducta de los docentes debe abordarse de manera rápida y efectiva. Los retrasos en la toma de decisiones disciplinarias pueden generar una sensación de impunidad y falta de rendición de cuentas, lo que afecta la confianza de los padres, alumnos y la comunidad en general hacia la institución educativa.

puede generar una sensación de impunidad entre aquellos que han cometido faltas, lo que podría llevar a una repetición de comportamientos inapropiados o incluso a un empeoramiento de la situación. Además, estos retrasos también pueden afectar emocionalmente a los estudiantes afectados, así como a sus familias, generando ansiedad e incertidumbre sobre el manejo del caso. Para evitar estos problemas, es esencial que las autoridades educativas establezcan protocolos claros y eficientes para la gestión de denuncias y la aplicación de sanciones disciplinarias.

continúe y afecte negativamente el ambiente de aprendizaje en el aula. La falta de acción rápida puede afectar el rendimiento académico de los estudiantes, ya que un ambiente de inseguridad y desconfianza puede disminuir su motivación y su compromiso con el proceso de aprendizaje. Además, la presencia de un docente con conductas inapropiadas puede generar ansiedad y estrés entre los estudiantes, lo que impacta negativamente su bienestar emocional y mental.

entorno educativo. Además, el retraso en la sanción también puede tener un impacto negativo en la seguridad de los estudiantes. Si un docente ha sido denunciado por conductas inapropiadas o faltas disciplinarias, es esencial que se tomen medidas rápidas y efectivas para proteger a los estudiantes y evitar situaciones potencialmente peligrosas. Si se permitiera que el docente siga trabajando sin una resolución clara de la denuncia, se podría poner en riesgo la integridad física y emocional de los alumnos.

*Nota: Guía de entrevista*

## Tabla 7

### *Análisis fenomenológico de la subcategoría: Causales de denuncia y repercusiones*

<b>Subcategoría</b>	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Causales de denuncia</b>	<p>Falta de puntualidad de los docentes en la presentación de sus informes y documentaciones.</p> <p>Riesgo de agresión verbal a los alumnos</p> <p>Falta de capacitación y desarrollo profesional para adquirir habilidades blandas en docentes</p>	<p>La puntualidad es una consecuencia de la carente instrucción de los procesos administrativos disciplinarios.</p>	<p>Los principales causales que dan origen al procedimiento administrativo disciplinario estriba en la puntualidad, agresión verbal, falta de habilidades blandas de los docentes, no obstante, la puntualidad puede ser una consecuencia del escaso conocimiento del procedimiento administrativo.</p>
<b>Repercusiones procedimentales</b>	<p>Los procedimientos administrativos se prolongan innecesariamente.</p> <p>identificación y la ejecución de sanciones disciplinarias</p>	<p>La identificación de sanciones disciplinarias se establece en torno a la complejidad de la denuncia, mas no a la puntualidad.</p>	<p>La repercusión de la impuntualidad reside en la demora de procesos administrativos y ejecución de las sanciones disciplinarias, no obstante, la identificación de sanciones puede ser una consecuencia de la impuntualidad y la complejidad del caso.</p>

*Nota: Guía de entrevista*

### Objetivo específico 3:

Analizar si se cumple las directrices de aplicación por denuncias administrativas disciplinarias en los docentes de una Ugel de Lima, 2023.

**Tabla 8**

*Transcripción de respuestas directrices sobre denuncias administrativas*

Pregunta	E1	E2	E3	E4
<b>P10:</b> ¿Cómo se aplican las directrices para realizar denuncias administrativas disciplinarias a los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	Las directrices para realizar denuncias administrativas disciplinarias a los docentes en una UGEL de Lima, Perú, son fundamentales para mantener la integridad y el buen funcionamiento del sistema educativo. Como jefe de recursos humanos, es mi responsabilidad asegurar que todos los procedimientos se lleven a cabo de manera justa y transparente. Al recibir una denuncia, nos aseguramos de seguir el debido proceso, recopilando todas las evidencias pertinentes y garantizando el derecho a la defensa del docente involucrado. Trabajamos en colaboración con la UGEL para llevar a cabo una investigación imparcial y llegar a una resolución objetiva, siempre buscando el bienestar de la comunidad educativa y el cumplimiento de las normativas establecidas.	Las directrices para realizar denuncias administrativas disciplinarias a los docentes en una UGEL de Lima, Perú, se enmarcan en el cumplimiento de la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento. Como abogado, es mi deber asesorar a los involucrados y garantizar que el procedimiento se realice de acuerdo con la ley. Al recibir una denuncia, verificamos que cumpla con los requisitos y pruebas necesarios para iniciar la investigación. Durante el proceso, nos aseguramos de proteger los derechos del denunciante y del docente acusado, garantizando la confidencialidad y el debido proceso. Nuestro objetivo es llegar a una resolución justa y adecuada, basada en las pruebas presentadas y en el marco legal vigente.	Como secretario técnico, tenemos la responsabilidad de guiar a los denunciantes en el proceso de presentar la denuncia, brindando el apoyo necesario y verificando que se cumplan los requisitos establecidos. Trabajamos en coordinación con el equipo de investigación y la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes (CPPADD), siguiendo los protocolos establecidos. Buscamos que la investigación sea imparcial y objetiva, garantizando el respeto a los derechos de todas las partes involucradas.	Las directrices para realizar denuncias administrativas disciplinarias a los docentes en una UGEL de Lima, Perú, son una parte importante del sistema de control y supervisión para mantener la calidad educativa. Como docente, reconozco la importancia de seguir las normativas establecidas para asegurar un ambiente de respeto y colaboración en la comunidad educativa. Al recibir una denuncia, se espera que el proceso sea transparente y justo, con la posibilidad de presentar pruebas y ofrecer una defensa adecuada. Confío en que, si se siguen rigurosamente las directrices, se tomarán decisiones justas y equitativas que beneficiarán a la comunidad educativa en su conjunto.
<b>P11:</b> ¿Cómo se vulneran los protocolos del proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	La vulneración de los protocolos del proceso administrativo disciplinario hacia los docentes de una UGEL de Lima es algo que siempre estamos tratando de prevenir y	La vulneración de los protocolos del proceso administrativo disciplinario hacia los docentes de una UGEL de Lima puede ocurrir cuando no se respeta adecuadamente el debido proceso. Esto	La vulneración de los protocolos del proceso administrativo disciplinario hacia los docentes de una UGEL de Lima es algo que debemos evitar a toda costa. Para ello, es esencial que todos los	La vulneración de los protocolos del proceso administrativo disciplinario hacia los docentes de una UGEL de Lima es una preocupación que tenemos como docentes. En ocasiones, puede

---

controlar. Algunas de las formas en que esto puede ocurrir son por la falta de seguimiento riguroso del procedimiento establecido, como no realizar una investigación exhaustiva o no recopilar todas las pruebas relevantes. Además, en ocasiones, pueden presentarse demoras innecesarias en la resolución de los casos, lo que afecta la eficiencia del proceso y puede llevar a situaciones injustas para el docente involucrado. Como equipo de recursos humanos, nos esforzamos por mantener un estricto cumplimiento de los protocolos, garantizando el respeto a los derechos de todas las partes y la transparencia en cada etapa del procedimiento.

puede suceder cuando no se notifica adecuadamente al docente sobre la apertura del procedimiento o cuando no se le da la oportunidad de presentar su descargo y ofrecer pruebas en su defensa. Además, pueden presentarse casos de falta de imparcialidad en la investigación o en la elaboración del informe, lo que afecta la objetividad de la resolución final. Como abogado, es mi deber velar por que se cumplan los protocolos establecidos y garantizar que el proceso se desarrolle de manera justa y transparente, respetando siempre los derechos del docente involucrado.

involucrados en el proceso, incluyendo el equipo de la UGEL, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes (CPPADD) y los abogados, sigan rigurosamente los pasos y procedimientos establecidos en la normativa. La falta de seguimiento adecuado de los protocolos puede llevar a la pérdida de pruebas o a la omisión de etapas clave, lo que podría afectar negativamente la resolución de los casos y la percepción de justicia por parte de los docentes. Como secretario técnico, es mi responsabilidad asegurar que el proceso se lleve a cabo de manera correcta y cumpliendo con los protocolos establecidos.

suceder que no se nos notifique adecuadamente sobre la apertura del procedimiento o que no se nos permita presentar toda la información necesaria en nuestra defensa. También, puede haber demoras en la resolución de los casos, lo que afecta nuestra tranquilidad y bienestar emocional durante todo el proceso. Es importante que las autoridades de la UGEL, los abogados y los responsables del procedimiento se aseguren de seguir los protocolos establecidos para garantizar un proceso justo y transparente para todos los involucrados. Confiamos en que se respeten nuestros derechos y que se tomen decisiones basadas en pruebas sólidas y un análisis objetivo de cada situación.

---

*Nota: Guía de entrevista*

**Tabla 9***Análisis fenomenológico de la subcategoría: Directrices y protocolos*

<b>Subcategoría</b>	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>	<b>Interpretación</b>
Directrices de aplicación	Es la integridad y buen funcionamiento del sistema educativo.  Asegurar que los procedimientos sean justos y transparentes.  Basados en la ley de Reforma Magisterial y su reglamentación.	Se basan en la creencia de que el sistema funciona y no en evidencia empírica.	Se basa en la ley de Reforma Magisterial y su reglamentación, integridad del sistema educativo, y seguridad en los procedimientos justos. No obstante, requiere la creencia de los implicados en el funcionamiento del sistema.
Protocolos de aplicación	Escasos espacios para establecer la oportunidad de presentar su descargo y ofrecer pruebas en su defensa.  Demora innecesaria en la resolución de los casos denunciados.  No realizar adecuada investigación de testimonios y hechos de la denuncia.	Existen afectaciones en el bienestar solo en los docentes implicados.	Los fallos se establecen en torno a la demora de resolución de casos, inadecuada investigación de testimonios y hechos de la denuncia, sin embargo, la demora es transversal y afecta a todos los implicados en la denuncia: presunta víctima, docentes y comunidad educativa.

*Nota:* Guía de entrevista

**Discusión**

De acuerdo al objetivo general: Analizar cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes en una Ugel, Lima – 2023. En ese sentido, la argumentación sobre los procedimientos de aplicación del régimen disciplinario se sustentan en la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) diseñado para asegurar el cumplimiento de deberes, el respeto a los principios éticos y el buen desempeño en el ejercicio de la labor educativa, y ejercer una función pública, están sujetos a responsabilidades y deberes específicos, los cuales son llevados a cabo por la rigurosidad, respetando los derechos de los involucrados y buscando siempre el cumplimiento de la ley. Cuyo objetivo transversal es promover la mejora continua y el respeto a los principios establecidos por las normativas educativas en beneficio de la comunidad educativa.

Además, las limitaciones en la ejecución del proceso administrativo disciplinario son elementos directrices para la comprensión del desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima, 2023, en tal sentido, se observa que las limitaciones subyacen en: (a) falta de personal

adecuado para llevar a cabo las investigaciones; (b) recolección de evidencias de manera eficiente; (c) exceso de burocracia para la obtención de pruebas sólidas para sustentar las decisiones disciplinarias; (d) falta de capacidad del personal en el proceso de investigación disciplinaria para impactar negativamente en la efectividad y calidad del procedimiento; y (e) ausencia de conocimiento en técnicas de recolección de pruebas, entrevistas a testigos y análisis de documentación y evitando las omisiones para afectar la imparcialidad del proceso.

Los hallazgos encuentran contraste con el estudio de Gioconda et al. (2022), el cual tuvo como objetivo analizar el impacto de la deficiente tipificación de infracciones administrativas en los procesos disciplinarios de los docentes universitarios. Cuyos resultados indicaron que las instituciones tenían la facultad de imponer sanciones correctivas y disciplinarias, siempre y cuando se respetaran los principios de legalidad, proporcionalidad y se basaran en hechos comprobados y debidamente motivados. Concluyeron que es importante conocer las limitaciones y las argumentaciones legales para ejecutar un proceso sancionador acorde con los preceptos constitucionales para aquellos que cometieran faltas leves, graves o muy graves.

En relación al objetivo específico 1: Analizar si las denuncias administrativas presentadas se ajustan al debido proceso en docentes en una Ugel, Lima – 2023, se obtienen los niveles de fundamentación de las denuncias basadas en las siguientes características establecidas desde la jefatura del área de recursos humanos y temas legales:

- Falta de descripción y detalles de los hechos que son materia de denuncia con la finalidad de proporcionar información respaldada en pruebas sólidas.
- Desconocimiento de normas y reglamento vigente para la ejecución óptima de los procedimientos administrativos en sus distintas facetas de análisis con la finalidad de ser recopilado por las autoridades pertinentes.
- Desconocimiento de los procedimientos para la presentación de una denuncia dado que presentan como manifestaciones verbales consignadas como elementos probatorios y deficientes relatos relacionados con el incidentes o los motivos de queja.

De esta manera, las características consignadas por el secretario técnico de la CPPAD y docente se sustentan en lo siguiente:

- Las denuncias no se dirigen a las autoridades competentes como el director para determinar la gravedad del hecho, sino en un manifestaciones verbales directas de los padres de familia y/o cuidadores hacia los docentes.
- Escasa oportunidad para que el docente presente oportunamente su descargo y defensa oportuna en un plazo de 10 días.
- Carente detalle y evidencia que sustenten los alegatos para recurrir a las instancias rectoras y presenten una defensa sólida y fundamentada.

Por lo tanto, el nivel de fundamentación de las denuncias desarrolladas y/o instauradas en las autoridades pertinentes no se han conducido de acuerdo a los mecanismos solicitados, requieren pruebas, descripción de los hechos y corroboración de la información mediante otros testigos del hecho denunciado.

En segunda instancia, aunado al nivel de fundamentación, se encuentra el cumplimiento del protocolo de aplicación del proceso administrativo disciplinario, donde se establece que la denuncia de un hecho que involucre alumnos, padres y/o cuidadores de familia y docentes se derivan a la autoridad inmediata que pueden establecer en torno al coordinador académico, subdirector y su redirección al director de la institución quien valorará la naturaleza del hecho en función a las circunstancias, medios probatorios, testimonios y detalle de la situación para establecer un nivel de prioridad, con la finalidad de escalarlo a una autoridad superior, en este caso, la UGEL, cuyo papel de supervisión y control permiten garantizar un procedimiento adecuado y justo en el proceso.

En la instancia de la UGEL, se establece una investigación exhaustiva que podría incluir la recopilación de evidencia, entrevista a los testigos del hecho y análisis de documentación relevante para el esclarecimiento de los hechos mediante procedimientos transparentes, adecuados y eficientes durante el proceso, y ejercer protocolos de sanción derivados en la naturaleza de los hechos materia de denuncia.

Los hallazgos encontraron consonancia con Guerra (2022) con el objetivo de esclarecer el régimen disciplinario de los docentes de la UGEL-Quispicanchi EBR

y sus procesos administrativos, los resultados indicaron que no existen medios para reunir pruebas, como declaraciones de testigos, entrevistas con víctimas, reubicación de testigos o la oposición de testigos que se niegan a participar en la investigación de acuerdo a la exigencia de las reglas del debido proceso, lo cual limita las acciones disciplinarias.

Por otro lado, en el objetivo específico 2: Analizar la determinación de las causales de una denuncia administrativa disciplinaria en los docentes de una Ugel de Lima, 2023. Por lo tanto, en la determinación de la naturaleza de las causales que dan origen al procedimiento administrativo disciplinario, se evidenció que los orígenes se sitúan en torno a:

- Falta de puntualidad de los docentes en la presentación de sus informes y documentaciones.
- Carente evidencia del progreso académico de los estudiantes para la planificación de actividades de recuperación en futuros cursos.
- Demora en la entrega de documentos para identificar posibles áreas de mejora.
- Riesgo de agresión verbal a los alumnos, lo cual conlleva una atención inmediata y acción decisiva de las autoridades educativas.
- Falta de capacitación y desarrollo profesional para adquirir habilidades blandas para conseguir mejores resultados en las estrategias didácticas.

Además, las repercusiones de la impuntualidad en los procesos administrativos disciplinarios han posibilitado que los procedimientos administrativos se prolonguen innecesariamente, la identificación y la ejecución de sanciones disciplinarias se extiendan, de esta manera, impide la adecuada ejecución y preservación de un adecuado clima educativo.

Por otro lado, una consecuencia es el retraso en la toma de decisiones para la delimitación de los hechos denunciados y sujetos identificados como testigos y/o infractores, y su ejecución, lo que conlleva a interpretar como impunidad y falta de redición de cuentas afectando la confianza del estudiantado, comunidad general y confianza de los padres y/o cuidadores. Además, este aspecto es crucial para mantener la integridad del sistema educativo y garantizar la seguridad de la

comunidad estudiantil, asimismo, la incertidumbre en la decisión de las autoridades afecta el rendimiento académico de los estudiantes dado que prolonga la desconfianza y la inseguridad en relación a la institucionalidad de la educación en la que se encuentran inmerso y consecuencias psicológicas derivadas en manifestaciones de ansiedad y estrés.

En ese sentido, los hallazgos establecen contraste con lo reportado con Morales (2020) con el objetivo de detallar el proceso administrativo disciplinario por el que pasan los docentes de la UGEL 01, desde la presentación de una denuncia, su registro en el SIMEX, los resultados indicaron que las autoridades trabajan arduamente para mantener y brindar claridad jurídica en todos los niveles; sin embargo, existen denuncias no probadas, y no todas las entidades están disponibles para decidir la culpabilidad cuando se realiza una investigación, como el poder judicial.

Con relación el objetivo específico 3: Analizar si se cumple las directrices de aplicación por denuncias administrativas disciplinarias en los docentes de una Ugel de Lima, 2023. Se evaluó cuáles son los factores considerados para la toma de decisiones administrativas sobre sanciones o exoneraciones, las cuales se segmentaron en los siguientes apartados:

- La transparencia de los datos, testimonios y detalles de los hechos imputados en la denuncia.
- La recopilación de evidencia haya sido exhaustiva y rigurosa tomando en consideración hechos objetivos, plausibles y coherentes con la naturaleza del hecho denunciado.
- El conocimiento de los denunciantes y denunciados de sus derechos, trámites y procedimientos seleccionados para continuar con el esclarecimiento de los hechos.
- Cumplimiento de los requisitos y pruebas sustentatorio, administrativo y logístico en la formulación de la denuncia.
- Nivel de protección del denunciante, presunta víctima implicada y docentes acusado mediante la confidencialidad de los implicados y el debido proceso.

Por otro lado, la vulneración de los protocolos del proceso administrativo disciplinario es un elemento directriz en la determinación de la secuencia de análisis de los procesos administrativos en docentes de una UGEL, Lima, 2023, dado que permitirá colegir la eficiencia y legitimidad de los procesos implicados en las denuncias. En tal sentido, las fuentes documentadas han indicado las siguientes fallas en el proceso de análisis:

- No realizar adecuada investigación de testimonios y hechos de la denuncia.
- Demora innecesaria en la resolución de los casos denunciados.
- Inadecuados niveles de cumplimiento hacia los protocolos de procesos administrativos disciplinarios.
- Escasos espacios para establecer la oportunidad de presentar su descargo y ofrecer pruebas en su defensa.
- Escaso seguimiento del cumplimiento de procesos transparentes en el derecho de los docentes.
- Falta de notificación de la apertura adecuada del procedimiento que podría impedir la presentación de información necesaria en la defensa.

En tal sentido, estudios previos como el de Morales (2020) cuyo objetivo fue analizar la relación entre los problemas en el proceso disciplinario y el desempeño laboral de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de una UGEL en Arequipa, cuyos resultados indicaron que los problemas normativos, administrativos y del factor humano con el desempeño laboral, respaldan la necesidad de abordar los problemas disciplinarios para mejorar el desempeño laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

De acuerdo al objetivo general basado en analizar cómo se desarrollan los procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima, 2023, se encontró las argumentaciones sobre los procedimientos de aplicación del régimen disciplinario se encuentran en los principios legales, éticos y cumplimiento de deberes, y las limitaciones en la ejecución del proceso administrativo disciplinario se establecieron en torno a los déficit de aparatos logísticos, administrativos y personales.

### **Segunda:**

En relación al objetivo específico 1 basados en analizar si las denuncias presentadas a la UGEL son debidamente fundamentadas y/o sustentadas, el nivel de fundamentación de las denuncias es deficiente, y deficiencias en el cumplimiento del protocolo de aplicación del proceso administrativo disciplinario.

### **Tercera:**

Por otro lado, de acuerdo al objetivo específico 2 se concluyó que la naturaleza de las causales que dan origen al procedimiento administrativo disciplinario se deben a la gestión de habilidades en los docentes, y las repercusiones de la impuntualidad en los procesos administrativos disciplinarios, ocasionan desperfectos en tiempo, solución justa y eficiencia de los procedimientos administrativos de la UGEL.

### **Cuarta:**

Con referencia al objetivo específico 3 se concluyó que los factores considerados para la toma de decisiones administrativas sobre sanciones o exoneraciones son la cantidad y calidad de hechos probatorios, transparencia y protección, y la vulneración de los protocolos del proceso administrativo disciplinario se establece en la inadecuada investigación, demora de procedimientos, y falta de cumplimiento de procesos transparentes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda al director de la Ugel educar sobre la base legal sobre los procedimientos administrativos en los profesionales de la institución y comunidad estudiantil, y fortalecer el uso de sistemas logísticos y mecanismos de denuncia hacia la comunidad de docentes y administrativos.

### **Segunda:**

Se recomienda al director de la institución se sugiere mejorar el proceso de orientación para brindar información a los padres y/o cuidadores de familia el cómo presentar la denuncia y lo implicado en dicho procedimiento y consolidar la participación de los administrativos en el pleno conocimiento de los protocolos de aplicación del proceso administrativo disciplinario mediante secuencias de corrección, seguimiento y evaluación.

### **Tercera:**

Se recomienda al área de COPROA, reducir la frecuencia de los eventos que dan origen a los procedimientos administrativos disciplinarios a partir del entrenamiento de habilidades en los docentes, y ejecutar un control y regulación de la puntualidad de presentación de los trámites administrativos.

### **Cuarta:**

Se recomienda al área de CADER que se continúe explorando los factores para la toma de decisiones administrativas en la ejecución de las decisiones con base a los procesos de sanción, y reducir los mecanismos que posibilitan las limitaciones de los procesos administrativos mediante mejores procedimientos para la investigación de los casos, mayor rapidez en la ejecución de procedimiento, y vigilancia de los cumplimientos en procesos transparentes.

## Referencias

- Agudo, J. (2018). Regulatory Foundations for Transnational Administrative Law - The Overcoming of the Territorial Paradigm and its Impact on Administrative Law. *Revue europeenne de droit public*, 30(2), 313-353. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887251>
- Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio. *Derecho y Cambio Social*, 1-113. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456265.pdf>
- Alemán, J. (2018). Procedimiento sancionador: El alumbramiento de los principios básicos y sus garantías. *Revista Digital CEMCI*, 1(38), 1-26. <https://revista.cemci.org/numero-38/>
- Bahougne, L. (2017). Administrative Law. *Revue europeenne de droit public*, 29(2), 577-628. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7880355>
- Ipoutcha, F. (2015). El proceso disciplinario docentes en la provincial de Buenos Aires. *Perspectivas. Revista de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 15-37. <https://revistas.ucalp.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/113/79>
- Baca, R. (2020). Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador. *Derecho & Sociedad*, 54(1), 267-276. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22419/21648>
- Boyes, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Derecho & Sociedad*, 54(2), 49-63. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433>
- Braun, V. y Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buitrón, A. (2023). Legitimación activa en los procesos disciplinarios administrativos en las Instituciones de Educación Superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9958-9979. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6095](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6095)
- Carranza, M. (2019). *Los procesos administrativos disciplinarios de los profesores de educación básica regular en la Ugel de picota* [Tesis de Licenciatura,

- Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6335>
- Castillo, N. (2021). Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 20(19), 7-18.  
[http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia\\_como\\_metodo/167](http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia_como_metodo/167)
- Cuenca, M. (2015). *La omisión del debido proceso, por parte de las máximas autoridades de los establecimientos educativos, al aplicar la potestad sancionadora al personal docente*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio de la Universidad Nacional de Loja.  
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8609/1/MARCO%20VICINICIO%20CUENCA.pdf>
- Czlowiekowska, J. (2018). Administrative Law. *Revue europeenne de droit public*, 30(4), 1463-1478. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7888723>
- D'Alberti, M. (2021). Administrative law and private Powers. *Revue europeenne de droit public*, 33(1), 21-38.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8648107>
- De Assis, C. & Tadeu, F. (2018). Currículo e questões de gênero uma relação de poder em meio escolar. *Temas em Educação e Saúde*, 14(1), 5-15.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6494441>
- Dougnac, A. (1998). *Manual de historia del derecho indiano* (2ª ed.). Mc Graw Hill.  
<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10857>
- Escudero, C. (2019). Thematic Analysis as a research tool in the area of Social Communication: contributions and limitations. *Redalyc*, 1-22.  
<https://www.redalyc.org/journal/3239/323964237005/>
- García, M. (2020). *The basic of Spanish administrative law*. Tecnos.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=745709>
- Gualapuro, S. (2018). *El Debido Proceso en las Sanciones Administrativas a los Docentes Fiscales*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17727/1/T-UCE-0013-JUR-160.pdf>

- Guerra, J. (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]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91092/Patilla-HE-Rimayhuaman\\_RG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91092/Patilla-HE-Rimayhuaman_RG-SD.pdf?sequence=1)
- Hanampa, M., & Faustino, J. (2022). *Problemas en los procesos administrativos disciplinarios y desempeño laboral de los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes - CPPADD de la Unidad de Gestión Educativa Local la Joya – Arequipa, durante el año 2020*. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo]. <https://handle/20.500.12692/89882>
- Hernández, J. (2015). Corporate crime ¿its underestimation and breaching to ethics and humanity from a criminological perspective. *Universitas Estudiantes*, (12), 175-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435888>
- Hernández, J. (2015). Eduardo García de Enterría y la renovación del derecho administrativo. Reflexiones desde la carta iberoamericana de los derechos y deberes del ciudadano en relación con la administración pública. *Revista Electrónica de Derecho Administrativo Venezolano*, (6), 13-50. [http://redav.com.ve/wp-content/uploads/2016/01/Eduardo-Garci\\_a-de-Enterri\\_a-y-la-renovacio\\_n.pdf](http://redav.com.ve/wp-content/uploads/2016/01/Eduardo-Garci_a-de-Enterri_a-y-la-renovacio_n.pdf)
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Hong, H. & Hamot, G. (2020). Differential effects of state testing policies and school characteristics on social studies educators' gate-keeping autonomy. *Theory and research in social education*, 48(1), 74-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7280923>
- Jara, D. (2020). *La errónea calificación probatoria en los procedimientos administrativos disciplinarios y el abuso de la autoridad administrativa*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17078/JARA%20CA>

[SAS%2C%20Diego%20Y%20REYES%20CHOROCO%2CRenzo%2C%20protegida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

La República (26 de mayo de 2019). *Reportan 405 casos de alumnos maltratados física y verbalmente por sus profesores.*

<https://larepublica.pe/sociedad/816080-reportan-405-casos-de-alumnos-maltratados-fisica-y-verbalmente-por-sus-profesores/>

Ley de Reforma Magisterial (3 de mayo de 2013). *Ley N° 29944.* Ministerio de Educación. [http://www.minedu.gob.pe/files/6151\\_201305030929.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/6151_201305030929.pdf)

Ley de Reforma Magisterial (julio de 2018). *Ley N° 29944* Ministerio de Educación. [http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA\\_PUBLICACION\\_LEY\\_DE\\_LA\\_REFORMA\\_REGLAM\\_MOD.pdf](http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA_PUBLICACION_LEY_DE_LA_REFORMA_REGLAM_MOD.pdf)

López, R. (2019). What are the areas of educational mainstreaming? *Innovación educativa*, (29), 109-123.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172693>

Ministerio de Educación. (2016). *Manual sobre el Régimen Disciplinario para Directores en Instituciones Educativas.*

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

Montecinos, C., Ahumada, L., Galdames, S., Campos, F. y Leiva, M. (2015). Targets, threats and (dis)trust. The managerial troika for public school principals in Chile. *Education Policy Analysis Archives*, 23(1), 1-29.

<https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/2083/1659>

Morales, M. (2016). *Análisis de la aplicación del debido proceso en los sumarios administrativos de docentes.* [Tesis de licenciatura, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio de la Universidad San Francisco de Quito.

<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6256/1/128448.pdf>.

Morales, O. (2020). *Procesos administrativos disciplinarios: caso UGEL 01, Lima, 2019.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43182>

Moreno, L. (2019). *Los instructores sumariales y la incompetencia en razón de la materia en procedimientos disciplinarios a docentes* [Tesis de licenciatura, Universidad Regional Autónoma de los Andes].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10770/1/PIUAAB073-2019.pdf>

- Molina, J., Andrade, A., & Moreno, M. (2022). Protección para los docentes de establecimientos educativos público y privados previo al procedimiento administrativo sancionador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 266-277. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000600266&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000600266&lng=es&tlng=es).
- Napolitano, G. (2014). Conflicts and strategies in administrative law. *International journal of constitutional law*, 12(2), 357-369. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4788728>
- Napolitano, G. (2017). The transformations of comparative administrative law. *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, (4), 997-1033. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6274271>
- Oanta, A. & Neamtu, C. (2015). Leveraging Institutions in Transition: The Role of the College of Physicians in Romania and Other Disciplinary Commissions in the Process of Applying the Law. *Revista de Stiinte Politice*, (46), 324-333. <https://www.proquest.com/central/docview/1697772503/fulltextPDF/5F3EE>
- Ortega, J. y García, L. (2017). La presunción de inocencia en el derecho administrativo sancionador mexicano y comparado. *Dike*, 11(22), 115-147. <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/dike/article/view/527>
- Parra, J. (2019). El arte del muestreo cualitativo y su importancia para la evaluación y la investigación de políticas públicas: una aproximación realista. *Opera*. 25 (jun. 2019), 119–136. DOI: <https://doi.org/10.18601/16578651.n25.07>.
- Pereira, M. (2020). A Direção Geral do Ensino Primário. *Revista Galego-Portuguesa de Historia da Educação*, 24, 239-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7666309>
- Pojanowski, J. (2020). Neoclassical Administrative Law. *Harvard law review*, 133(3), 853-919. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7216231>
- Quezada, N. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39501#:~:text=La%20conclusi%C3%B3n%20principal%20fue%20que,0.05%2C%20donde%20el%20coeficiente%20determinante>

- Resolución Viceministerial Minedu (2022). *Resolución Viceministerial N° 067-2022. MINEDU.* <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/rvm-067-2022-minedu.pdf>
- Resolución Viceministerial Minedu (2015) *Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU.*[https://www.ugelilcachuaman.gob.pe/recursos/documentos/otros/Gestion/RVM\\_091\\_2015\\_MINEDU.pdf](https://www.ugelilcachuaman.gob.pe/recursos/documentos/otros/Gestion/RVM_091_2015_MINEDU.pdf)
- Resolución Viceministerial Minedu (2021). *Resolución Viceministerial N° 091-2021-MINEDU.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1774523-091-2021-minedu>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística.* Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Scott, J., Jabbar, H., DeBray, E. & Lubienski, C. (2015). Evidence use and advocacy coalitions. Intermediary organizations and philanthropies in Denver, Colorado. *Education Policy Analysis Archives*, 23(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5650576>
- Seidman, G. (2021). A hard look at common law administrative tribunals. *Oñati socio-legal series*, 11(2), 410-445. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7854858>
- Soares, N. y Fonseca, L. (2021). As políticas curriculares da educação profissional e o trabalho docente. *Educação e Pesquisa: Revista da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo*, 47(1), 1678-4634. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7942678>
- Souza, L. & Treis, L. (2017). A honra escolar. *História da Educação*, 21(53), 219-238. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6115081>
- Taylor, S. y Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. *Métodos cuantitativos aplicados*, 2, 194. [https://metodos.files.wordpress.com/2011/03/taylor\\_4\\_entrevistaprofundida.pdf](https://metodos.files.wordpress.com/2011/03/taylor_4_entrevistaprofundida.pdf)

- Vera, I. (2020). *Los docentes fiscales del distrito 08D01 Esmeraldas - Educación UE "MARGARITA CORTEZ" durante los años 2017-2018 Esmeraldas - Educación* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2218/1/VERA%20GUERRERO%20IRMA%20XIOMARA.pdf>
- Vermeule, A. & Sentein, C. (2018). The morality of administrative law. *Harv. L. Rev.*, 131(7), 1-55. [https://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2018/05/1924-1978\\_Online.pdf](https://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2018/05/1924-1978_Online.pdf)
- Vidal, R. (2021). Nociones y discusiones sobre la Administración pública en el Perú: una mirada a su diferenciación administrativa y jurisdiccional. *Ius Inkarri*. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Inkarri/article/view/4642/6390#toc>
- Vitón, A. y Rojas, A. (2022). El rol del estudiante ¿investigador? *Revista de Ciencias Médicas*, 26(2), e5618. <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v26n2/1561-3194-rpr-26-02-e5618.pdf>
- Wollenschlager, F. (2020). Constitutionalisation and Deconstitutionalisation of Administrative Law in view of Europeanisation and Emancipation. *Revue europeenne de droit public*, 32(1), 73-183. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8230123>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de categorización**

Título: "Procesos administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima, 2023"

Autora: Sandoval Cuya, Elizabet Marita (orcid.org/0000-0001-5641-4999)

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS	PREGUNTAS	FUENTES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes de una Ugel, Lima – 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Analizar cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes de una Ugel, Lima – 2023.</p>	<p>Procesos administrativos Disciplinarios.</p>	<p>Abordaje del proceso administrativo disciplinario los docentes</p>	<p>1. ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia el procedimiento administrativo sancionador en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>Denuncias Oficios Resoluciones Autoapertorio</p>	<p><b>Técnica:</b> Entrevista  <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista a fondo</p>
<p><b>Problemas específicos</b> <b>P.E.1.</b> ¿Cómo se determina si las denuncias presentadas se ajustan al debido proceso en docentes en una Ugel, Lima – 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> <b>O.E.1.</b> Analizar si las denuncias administrativas presentadas a la Ugel se ajustan al debido proceso en docentes de una Ugel, Lima – 2023.</p>		<p>Denuncia administrativa</p> <p>Debido proceso</p> <p>Características de la denuncia administrativa</p>	<p>2. ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que se aplica vulnera los derechos fundamentales en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias en docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p> <p>4. ¿Cuáles son las características en el procedimiento administrativo sancionador que se aplica a los docentes en una UGEL,</p>		

			<p>Protocolo de aplicación</p> <p>Argumentación de procedimientos</p> <p>Limitaciones en la ejecución</p>	<p>Lima, 2023?</p> <p>5. ¿Cómo es el cumplimiento del protocolo de aplicación de proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p> <p>6. ¿En qué se fundamenta la aplicación de procedimientos del régimen disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p> <p>7. ¿Cuáles son las limitaciones en la ejecución del proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>		
<p><b>P.E.2.</b> ¿Cómo es la determinación de las causales de una denuncia administrativa disciplinaria en los docentes de una Ugel de Lima, 2023?</p>	<p><b>O.E.2.</b> Analizar la determinación de las causales de una denuncia administrativa disciplinaria en los docentes de una Ugel de Lima, 2023.</p>		<p>Causales de una denuncia</p>	<p>8. ¿Cuáles son las causales que dan origen al procedimiento administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?</p>	<p>Denuncias</p> <p>Oficios</p> <p>Resoluciones</p> <p>Autoapertorio</p>	

				9. ¿Cuáles son las repercusiones de la impuntualidad en los procesos administrativos disciplinarios en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?		
<b>P.E.3.</b> ¿De qué manera se cumple las directrices de aplicación por denuncias administrativas disciplinarias en los docentes de una Ugel de Lima, 2023?	<b>O.E.3.</b> Analizar si se cumple las directrices de aplicación por denuncias administrativas disciplinarias en los docentes de una Ugel de Lima, 2023.		Directrices para la aplicación de denuncias administrativas  Protocolos del proceso administrativo	10. ¿Cómo se aplican las directrices para realizar denuncias administrativas disciplinarias a los docentes en una UGEL, Lima, 2023?  11. ¿Cómo se vulneran los protocolos del proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	Denuncias Oficios Resoluciones Autoapertorio	

## Anexo 2: Instrumento de recojo de datos

### INSTRUMENTO DE LA CATEGORÍA: PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

#### GUÍA DE ENTREVISTA

“Procesos Administrativos disciplinarios en docentes de una UGEL, Lima - 2023”

#### Datos de la Investigación

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: .....

Entrevistador: .....

Entrevistado: .....

#### Introducción:

La finalidad de la presente entrevista es: Analizar cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes de una Ugel, Lima – 2023. En tal sentido, el participante elegido forma parte de la caracterización de los participantes definidos, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

#### Objetivo general:

Analizar cómo se abordan los procesos administrativos disciplinarios en docentes en una Ugel, Lima – 2023.

1. ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia el procedimiento administrativo sancionador en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?

**Objetivo específico 1:**

Analizar si las denuncias administrativas presentadas se ajustan al debido proceso en docentes en una Ugel, Lima – 2023.

2. ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que se aplica vulnera los derechos fundamentales en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?
3. ¿Cómo se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias en docentes en una UGEL, Lima, 2023?
4. ¿Cuáles son las características en el procedimiento administrativo sancionador que se aplica a los docentes en una UGEL, Lima, 2023?
5. ¿Cómo es el cumplimiento del protocolo de aplicación de proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?
6. ¿En qué se fundamenta la aplicación de procedimientos del régimen disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?
7. ¿Cuáles son las limitaciones en la ejecución del proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?

**Objetivo específico 2:**

Analizar la determinación de las causales de una denuncia administrativa disciplinaria en los docentes de una Ugel de Lima, 2023

8. ¿Cuáles son las causales que dan origen al procedimiento administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?
9. ¿Cuáles son las repercusiones de la impuntualidad en los procesos administrativos disciplinarios en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?

**Objetivo específico 3:**

Analizar si se cumple las directrices de aplicación por denuncias administrativas disciplinarias en los docentes de una Ugel de Lima, 2023.

10. ¿Cómo se aplican las directrices para realizar denuncias administrativas disciplinarias a los docentes en una UGEL, Lima, 2023?

11. ¿Cómo se vulneran los protocolos del proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?

**OBSERVACIONES:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

#### **Anexo 4: Ficha técnica de instrumentos**

**Ficha técnica del instrumento:**

Nombre: Guía de entrevista sobre Procesos administrativos disciplnarios

Autora: Sandoval Cuya, Elizabet Marita

Año: 2023

Lugar: Lima

Objetivo: Analizar cómo se abordan los procesos administrativos disciplnarios.

Administración: Individual

Rango de aplicación: docentes

Tiempo de duración: 30 min.

Contenido: La Guía de entrevista contiene 11 ítems

## Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

### “Guía de entrevista-Proceso administrativo disciplinario en docentes”

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Guía de entrevista-Proceso administrativo disciplinario en docentes”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Guía de entrevista sobre Procesos administrativos disciplinarios
<b>Autores:</b>	Sandoval, E.M.
<b>Año de publicación:</b>	2023
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Significación:</b>	El instrumento Guía de entrevista sobre Procesos administrativos disciplinarios está compuesto de 11 preguntas conducentes a la categoría de procesos administrativos disciplinarios en docentes.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (subcategorías)	Definición
<b>Proceso administrativo disciplinario</b> Según Boyer (2020), el Estado ejerce responsabilidades administrativas disciplinarias con el fin de disuadir a los ciudadanos de realizar actos que puedan comprometer el desempeño de sus funciones públicas	Denuncia administrativa	Se pone en conocimiento a la autoridad competente de hechos conocidos por los (directivos, padres de familia u otra persona), a la comisión correspondiente de dichos procesos faltas y/o infracciones posibles de sanción administrativa de la UGEL correspondiente. En primer lugar, es necesario abordar el trasfondo de los procesos administrativos desde una perspectiva legal. En este sentido, es crucial darse cuenta de cómo encaja el Derecho Administrativo en el marco más amplio de la administración pública (Seidman, 2021).
	Debido proceso	El contenido de los datos recopilados fue analizado y discutido utilizando un análisis temático para satisfacer el requisito de integridad (Escudero, 2019). En la disciplina de la fenomenología social, este es un método para organizar y procesar datos que se basa en una lectura y relectura exhaustivas de la información recopilada para encontrar y descubrir temas repetitivos que se pueden utilizar para derivar conclusiones sobre los fenómenos de

		interés (Castillo, 2021; Braun y Clarke 2006).
	Características de la denuncia administrativa	El Procedimiento administrativo por el cual el titular denuncia a otra persona, porque considera que vulnera los derechos de algún estudiante, a fin de que la autoridad competente, de solución el caso y disponga las medidas correctivas sancionadoras correspondientes a cada caso. Se tomaron en cuenta principios éticos para garantizar la seguridad de los participantes durante la investigación (Salazar et al., 2018).
	Protocolo de aplicación	Toda solicitud va dirigida al funcionario designado en este caso la recepción es por CADER (Comisión de atención de denuncias y reclamos), luego pasa a COPROA (Comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios) quien se encarga de realizar todo el proceso de investigación junto con la comisión encarga mediante una Resolución.
	Argumentación de procedimientos	La argumentación Jurídica es un elemento novedoso e importante a la hora de estructurar un Acto Administrativo, ella debe basarse en conocimiento no solo de las normas sino de la sociedad a la que se está encauzando, lo ajustado o no de este documento puede generar mayor o menor confianza institucional y por supuesto del Estado.
	Limitaciones en la ejecución	Dentro de las limitaciones encontramos que algunas personas no cuentan con el tiempo disponible para atendernos y poder brindar una entrevista o simplemente no desean. Otra de las limitaciones es, que no brindan toda la información requerida que se necesita la autorización del director de la UGEL. Para revisar algunos expedientes
	Causales de una denuncia	Las causales más frecuentes que encontramos, son de maltrato verbal, físico, psicológico y sexual en menores de edad, quedando secuelas en algunos de los estudiantes del nivel inicial. Reclamo de los padres de familia que docentes con procesos abiertos continúan laborando.
	Directrices para la aplicación	La finalidad de la entrevista es apoyar los esfuerzos para mantener una amplia base de datos y que proporcione datos sobre cuánto contribuye a la comunidad educativa siendo un instrumento esencial que sirve a los responsables de cada comisión para evaluar los resultados de cada investigación y sean las más eficaces y acertados para las sanciones que impongan. Sánchez et al. (2018) parte de la premisa que si es el investigador quiere conocer algo acerca del comportamiento de las personas, lo mejor que se puede hacer es preguntárselo directamente, es una forma de interacción cuyo objeto es recolecta datos para una investigación.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez

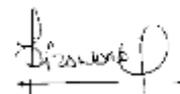
A continuación, a usted le presento el cuestionario “Guía de entrevista-Procesos administrativos disciplinarios” de la autora Sandoval, E.M.. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivos del procedimiento sancionador	1. ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia el procedimiento administrativo sancionador en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Casos del proceso administrativo	2. ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que se aplica vulnera los derechos fundamentales en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
El debido proceso	3. ¿Cómo se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias en docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Características del procedimiento administrativo	4. ¿Cuáles son las características en el procedimiento administrativo sancionador que se aplica a los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Protocolo de aplicación	5. ¿Cómo es el cumplimiento del protocolo de aplicación de proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Fundamentación del proceso administrativo disciplinario	6. ¿En qué se fundamenta la aplicación de procedimientos del régimen disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Limitaciones en la ejecución del proceso administrativo	7. ¿Cuáles son las limitaciones en la ejecución del proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Causales del proceso administrativo disciplinario	8. ¿Cuáles son las causales que dan origen al procedimiento administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Repercusiones en los procesos administrativos	9. ¿Cuáles son las repercusiones de la impuntualidad en los procesos administrativos disciplinarios en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Directrices para las denuncias administrativas	10. ¿Cómo se aplican las directrices para realizar denuncias administrativas disciplinarias a los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	
Protocolos del proceso administrativo disciplinario	11. ¿Cómo se vulneran los protocolos del proceso administrativo disciplinario en los docentes en una UGEL, Lima, 2023?	4	4	4	



Dr. Rommel Lizandro Crispín

DNI: 09554022