



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Procesos administrativos disciplinarios: caso UGEL 01, Lima, 2019

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Oscar Alejandro Morales Terrones (ORCID: 0000-0001-5264-4674)

**ASESOR:**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva (ORCID: 0000-0001-6547-0159)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado.

**Lima - Perú**

**2020**

**Dedicatoria:**

A mis padres por guiarme y apoyarme mientras desarrollaba el presente trabajo de investigación.

Oscar

**Agradecimiento:**

A todos los profesores y profesionales que participaron en el desarrollo de la presente Tesis.

# PÁGINA DEL JURADO



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **OSCAR ALEJANDRO MORALES TERRONES**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

*PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS: CASO UGEL 01, LIMA, 2019*

Fecha: 18 de enero de 2020

Hora: 12:00 m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Nancy Cuenca Robles

**SECRETARIO:** Dr. Abner Chávez Leandro

**VOCAL:** Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma: 

Firma: 

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Este A.P.B.*

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Oscar Alejandro Morales Terrones, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Procesos administrativos disciplinarios: caso UGEL 01, Lima, 2019”, en 62 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de enero del 2020



---

Oscar Alejandro Morales Terrones

**41879784**

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
<b>I. Introducción</b> .....	<b>01</b>
<b>II. Método</b>	
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
2.2. Escenario de estudio .....	17
2.3. Participantes .....	18
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	18
2.5. Procedimiento .....	19
2.6. Método de análisis de información .....	22
2.7. Aspectos éticos .....	22
<b>III. Resultados</b> .....	<b>23</b>
<b>IV. Discusión</b> .....	<b>27</b>
<b>V. Conclusiones</b> .....	<b>31</b>
<b>VI. Recomendaciones</b> .....	<b>33</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>34</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>38</b>
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística .....	38
Anexo 2: Entrevistas .....	39
Anexo 3: Matriz de triangulación de datos .....	44
Anexo 4: Método de análisis de información .....	51

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Participantes del estudio	18
Tabla 2: Proceso Administrativo Disciplinario Docente	20
Tabla 3: Matriz de categorización apriorista	21
Tabla 4. Categoría y sub categorías de la investigación	22
Tabla 5: Transcripción de los participantes sobre la Denuncia.	23
Tabla 6. Transcripción de los participantes sobre la Calificación de las denuncias.	23
Tabla 7: Transcripción de los participantes sobre la Instauración del Proceso administrativo Disciplinario.	24
Tabla 8: Transcripción de los participantes sobre la Investigación	24
Tabla 9: Transcripción de los participantes sobre la Resolución de sanción o absolución	25
Tabla 10: Transcripción de los participantes sobre la Ejecución de la resolución	25
Tabla 11: Transcripción de los participantes sobre los Recursos impugnativos.	26



## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Etapas del Proceso Administrativo Disciplinario según MINEDU	10
Figura 2: Etapas del Proceso Administrativo Disciplinario para el caso de faltas leves y no leves	11
Figura 3. Constitución y Conformación de la Comisión Permanente de Procesos Administrativo Disciplinario	12
Figura 4: Presentación, calificación de la denuncia o instauración cuando se trate de faltas graves o muy graves.	15
Figura 5: inicio y plazos del proceso administrativo	15



## Resumen

La presente investigación titulada: “Procesos administrativos disciplinarios: caso UGEL 01, Lima, 2019”, tuvo como objetivo explicar cómo son los procesos administrativos disciplinarios de los docentes en UGEL 01, describiendo como se realizan los procesos en la UGEL 01, desde el momento en que ingresa la denuncia, su calificación e inscripción en el SIMEX de la denuncia, investigación, sanción, ejecución de sanción e interposición de recursos.

Esta investigación utilizó el enfoque cualitativo utilizando el método inductivo de nivel descriptivo, utilizando como técnica para recopilar información la entrevista y los instrumentos fueron la guía de preguntas para conocer el problema en el Ugel-01- San Juan de Miraflores.

Se describió como los procedimientos administrativos disciplinarios en la Ley de Reforma Magisterial se aplica con un conocimiento normativo, llevando a concluir que en la UGEL 01 sus autoridades buscan proteger y dar seguridad jurídica en todas las etapas, sin embargo existen denuncias que no tienen un buen sustento, existen dificultades al momento de realizar la Investigación debido al hecho que no se cuenta con todos los mecanismos para determinar la responsabilidad del procesado como en otras entidades como el ámbito judicial, se realiza una investigación después de aperturar un proceso administrativo siguiendo el debido proceso pero esto causa indefensión al procesado porque no va a poder defenderse sobre los hechos investigados después de la apertura, las sanciones se encuentran bien fundamentadas pero existe la posibilidad que algunas sanciones no sean emitidas de acuerdo a ley al contar con plazos muy cortos para la investigación y debido al hecho que no se cuenta con todos los medios para su investigación, las personas sancionadas no invocan bien sus recursos impugnativos.

**Palabras claves:** Proceso disciplinario, falla administrativa, proceso administrativo disciplinario, investigación, sanción e interposición de las apelaciones.

## **Abstract**

The present investigation entitled: "Administrative disciplinary processes: case UGEL 01, Lima, 2019", aimed to explain how are the disciplinary administrative processes of teachers in UGEL 01, describing how the processes are carried out in UGEL 01, from the At the moment the complaint is entered, its qualification and registration in the SIMEX of the complaint, investigation, sanction, execution of sanction and interposition of resources.

This research used the qualitative approach using the inductive method of descriptive level, using as a technique to gather information the interview and the instruments were the guide of questions to know the problem in the Ugel-01- San Juan de Miraflores.

It was described how the disciplinary administrative procedures in the Law of Magisterial Reform is applied with a normative knowledge, leading to conclude that in UGEL 01 its authorities seek to protect and give legal certainty at all stages, however there are complaints that do not have a good sustenance, there are difficulties at the time of conducting the Investigation due to the fact that there are not all the mechanisms to determine the responsibility of the accused as in other entities such as the judicial field, an investigation is carried out after opening an administrative process following the due process but this causes defenselessness to the prosecuted because it will not be able to defend itself on the facts investigated after the opening, the sanctions are well founded but there is the possibility that some sanctions are not issued according to law by having very short deadlines for the investigation and due to the fact that you don't have All the means for its investigation, the sanctioned persons do not invoke their challenge resources well.

**Keywords:** Disciplinary process, administrative failure, disciplinary administrative process, investigation, sanction and filing of appeals.

## **I. Introducción**

El Estado en el año 2012 emitió la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, para todos los profesores nombrados, regulando la forma de ingreso, derechos, deberes, obligaciones y las faltas disciplinarias, teniendo como objeto normar las relaciones que existe entre los docentes que prestan servicios en las Instituciones Educativas y el Estado a fin de contar con un personal idóneo, garantizando su permanencia, fortaleciendo su desarrollo e impulsando su realización personal en el desempeño de su labor al servicio público como profesor; es así que con la finalidad de garantizar un personal idóneo y sancionar a los profesores que no cumplen con sus deberes y obligaciones se estableció el capítulo sobre las faltas administrativas disciplinarias.

Siendo que la Ley sin su reglamento no era posible aplicarlo es que el 03 de mayo del 2013 se publicó en el Peruano el Reglamento de la Ley 29944, el cual fue aprobado Mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED, reglamentando la forma cómo el estado va a ejercer la potestad sancionadora o ius puniendi a través del proceso administrativo disciplinario, imponiendo sanciones según la gravedad de la falta o infracción administrativa, a través de imposición de amonestación escrita, suspensión en el cargo, cese temporal y destitución según la gravedad de las mismas, sin embargo el estado no se percató que estos dispositivos legales solo eran para los profesores nombrados, por lo que en el año 2015 emitió la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU regulando las instrucciones que se sujetan los procedimientos administrativos disciplinarios, teniendo como alcance a los docentes nombrados, contratados y ex servidores, garantizando de esta manera el debido proceso reconocidos por la Constitución de 1993.

Es así pues que a pesar de haber transcurrido más de 07 años desde la aplicación del proceso Disciplinario, aún existen denuncias que no son bien fundamentadas, investigaciones que son deficientes, instauraciones que no se ajustan a la normatividad, sanciones que no son bien notificadas, apelación que no cuentan con una debida motivación, profesores que aún no conocen cuales son las etapas de los procesos disciplinarios, por lo que la presente investigación lo que busca es aportar al conocimiento de la forma como se desarrollan los procesos disciplinarios en la Unidad de Gestión Educativa Local 01, centrándose en los procedimientos administrativos Disciplinarios para los profesores de la jurisdicción de la UGEL 01, la cual abarca 11 distritos de lima, entre ellos Punta Negra, San Bartolo, Santa María del Mar, Pucusana, San Juan de Miraflores, Villa El Salvador, Pachacamac, Punta Hermosa, Villa María del Triunfo, Chilca y Lurín.

La presente investigación analizó el proceso administrativo disciplinario, detallando paso por paso como se sigue una denuncia a través de sus siete etapas, de las cuales resalta la etapa de investigación a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes, también conocida por sus siglas como CPPADD, las etapas de instauración sanción a cargo del Director de la UGEL, sin embargo dentro de estas etapas existen procedimientos internos que se deben realizar para llegar a determinar si el posible infractor es responsable o por el contrario corresponde disponer el archivamiento del proceso.

Siendo esto así, una forma de cómo suplir las deficiencias y vacíos en el desconocimiento del proceso disciplinario es capacitar a los profesores y realizar una mayor difusión de las normas técnicas, otorgar mayor personal de apoyo a la Secretaría Técnica a fin de garantizar una Comisión infalible, por lo tanto, la presente tesis tiene como fin aportar observaciones sobre el proceso administrativo disciplinario Docente en la UGEL 01.

Dentro de los estudios nacionales se ha encontrado a Castillo (2019) quien, en su Tesis para obtener el grado de Maestro, llegó a la conclusión que la falta de cumplimiento de los deberes por parte de los docentes es el motivo principal que origina el proceso administrativo disciplinario tipificados en el Artículo 40° de la Ley de Reforma Magisterial o el Código de ética de la función pública.

Por su parte López, (2018) en su Tesis para optar el título de Maestro concluye que el proceso disciplinario para los docentes ha ido mejorando con el tiempo, a través de la emisión de disposiciones normativas garantistas, para tener un debido proceso garantizado.

Castañeda, (2014) analiza el problema sobre los procedimientos administrativos disciplinarios para docentes en nuestro país, concluyendo que existe la necesidad de regular dos aspectos que ayuden para que un Procedimientos Administrativo sea optimo es la prescripción de las faltas disciplinarias y la efectividad de las sanciones, asimismo, puntualiza que se han escrito algunas ideas que están contribuyendo al debate para realizar un diseño del procedimiento que permita ser más adecuado que apunte a superar las demoras que se incurren las comisiones al momento de realizar su investigación, por lo que para lograrlo se requiere de dispositivos legales que se ajusten a la realidad y se requiere el compromiso por parte de los políticos y autoridades del Ministerio de Educación, que permitan garantizar a los miembros de la Comisión autonomía para realizar su labor al momento de realizar las investigaciones y recursos para el desarrollo de sus funciones.

Dentro de los estudios internacionales se ha encontrado a Zapata, (2017), para quien el proceso disciplinario en Colombia son un conjunto de normas procesales y sustantivas que se destinan a determinar ciertas conductas susceptibles de ser sancionada, las cuales podrían ser impuestas a un grupo de personas a través de un procedimiento especializado; el derecho disciplinario, ha obtenido un espacio de autonomía e independencia encaminado a la protección del funcionamiento y organización del Estado para asegurar el cumplimiento de los fines del Estado a través del control de actos oficiales de los servidores públicos.

Díaz y Urzua (2017), Concluyeron que en la legislación de Chile, los procedimientos administrativos disciplinarios infringen los derechos fundamentales al debido proceso como es el caso de un juez equitativo porque si bien es juzgado por un juez pero vulnera el derecho fundamental a la independencia y a la imparcialidad del juzgador, a la igualdad entre las partes, reconociéndose este derecho de manera muy debilitada porque si bien se reconoce este derecho pero el acceso a su intervención que se confieren al abogado restringen un efectivo ejercicio del mismo, Los procedimientos administrativos disciplinarios en este país no aseguran que el procesado sea enjuiciado dentro de un plazo razonable.

Quevedo (2013) en su Tesis para obtener el grado de Maestro, analizó la regulación normativa de los procesos disciplinario que regula la función pública en el país de Venezuela, concluyendo que el proceso disciplinario se constituye una garantía para establecer la responsabilidad de los funcionarios al momento de ejercer sus funciones, debiendo ser su aplicación de manera obligatoria, en toda institución pública para la existencia de un orden y cumplimiento idóneo de las funciones, logrando los resultados que se proponen, siendo necesario que el proceso disciplinario esté bien implementado y administrado por profesionales bien capacitados.

Al-Haidar (2018) concluyó que los privilegios y deberes en Kuwait de los servidores públicos señalados en la Ley de Servicio Civil no están lo suficientemente equitativos, ya que los empleados de mayor rango son sancionados de manera más benigna mientras que para los empleados de menor rango la sanción es mayor.

Catalin (2014) concluyó que en Rumania no hay un sistema uniforme de sanciones administrativas disciplinarias, esto se debe a una multitud de regulaciones, lo que esto se podría evitar con una simplificación y una regulación uniforme mediante la adopción de un Código de Procedimiento Administrativo.

El marco teórico tiene su base en la doctrina administrativa, es así que respecto al proceso administrativo disciplinario está explicada en palabras Morón, (2011), quien señala

que con este nombre se conoce al procedimiento que sigue de oficio la Administración Pública para ejercer su poder disciplinario sobre aquellos servidores y funcionarios públicos por haber cometido faltas graves susceptibles de ser sancionadas con penas de suspensión o destitución.

En esa misma línea Boyer, (2017) señala que cuando se habla del poder disciplinario estamos hablando como el Estado, a través de las entidades públicas, protegen el correcto funcionamiento de su estructura orgánica, entonces hablamos de responsabilidad administrativa disciplinaria, como un medio que permite disuadir la comisión de conductas atípicas que afecten los intereses de manera general al momento de ejercerlas función pública.

Por su parte Morales, (2016) señala que el régimen disciplinario está comprendido por una serie de disposiciones normativas y procedimientos administrativos que tienen por finalidad buscar prevenir la comisión de faltas y proteger los derechos de los servidores.

Apalia, (2017) también define al proceso disciplinario como la efectiva disciplina política porque la organización que tiene ayuda a controlar el comportamiento de los empleados asegurando que haya trabajo en equipo y cohesión en la organización.

El Ministerio de Educación a través de la Oficina de Formación Inicial Docente (DIFOID), (2016) señala que el proceso Disciplinario Docente son una serie de diligencias y actos que se dirigen a determinar responsabilidad administrativa por parte de los profesores por haber quebrantado las obligaciones, deberes y principios señaladas en la Ley y su Reglamento, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y otras normas que se aplican a los profesores. En ese mismo sentido la Dirección Técnico Normativa de Docentes (DITEN), (2019), señala que el proceso disciplinario es el conjunto de actos y diligencias conducentes para verificar la existencia de responsabilidad administrativa de profesores, directores, subdirectores y personal jerárquico.

EL Artículo 40° de la Constitución Política señala que la Ley reglamenta las responsabilidades de los servidores públicos; es así que en el Perú el Proceso Administrativo Disciplinario para los profesores se encuentra regulado en la Ley de Reforma Magisterial la cual entró en vigencia el 25 de noviembre del año 2012, la misma que en los artículos 43 al 49 regula los tipos de faltas y las sanciones a las cuales son sometidas los profesores por la comisión de alguna falta o infracción administrativa, sin embargo no es hasta el 3 de mayo del 2013, cuando entra en vigencia el Reglamento de la Ley de la Reforma aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED, regulando entre otras disposiciones el

procedimiento administrativo disciplinario; asimismo mediante la Resolución Viceministerial 91-2015-MINEDU, de fecha 16 de diciembre del 2015, se aprobó las normas que regulan el proceso administrativo disciplinario para los profesores, el cual fue modificado mediante D.S. N° 005-2017-MINEDU.

Siendo esto así, el profesor se encuentra en la obligación de cumplir con las disposiciones que establece el Estado a través de la Ley de la Reforma Magisterial, señaladas en el Artículo 40°, las cuales el legislador las ha señalado como deberes de los profesores, las mismas que si son incumplidas se incurre en falta o infracción administrativa según sea la norma que se vulnera.

Es así que el artículo 43 de la LRM, establece que el profesor, contratado y nombrado, que trabaja en alguna de las áreas de gestión pedagógica, institucional, formación docente, innovación e investigación señaladas en el artículo 12 de la Ley de Reforma, que infrinjan los principios, deberes, obligaciones o prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa, siendo susceptibles de ser sancionados según la gravedad de la falta y la jerarquía que tenga el profesor, aplicándose la sanción observando el debido proceso. Dicho artículo ha tipificado 04 tipos de faltas disciplinarias, de las cuales la primera es la Amonestación escrita, la segunda es la suspensión en el cargo de profesor hasta por 30 días, la tercera es el cese temporal que va desde 31 días hasta 12 meses y la cuarta sanción es la Destitución. Las dos últimas sanciones se aplican previo proceso administrativo en un plazo no mayor de 45 días, las cual se cuenta desde la instauración del proceso. Asimismo, dicho artículo ha señalado que las sanciones descritas también se aplican a los docentes nombrados que infrinjan los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública; estas sanciones han sido recogidas por el artículo 79 del Reglamento.

La Ley de la Reforma expresamente ha señalado que las sanciones administrativas se aplican respetando el debido proceso, esto porque en muchos casos al procesado se le ha desviado del proceso previamente establecido o no se le ha respetado sus derechos, deviniendo en nulas las sanciones y retrotrayendo procesos innecesarios, gastando esfuerzos por parte de la administración pública. Es así que, para Kenton, (2018) señala que el debido proceso es un requisito para que los asuntos legales se resuelvan de acuerdo con las reglas y principios establecidos, y que las personas sean tratadas de manera justa. De igual forma en palabras de Terrazos, (2004) el debido proceso es un derecho que las personas tienen a un proceso justo y equitativo.



En el mismo sentido, Arenas (2017) concluyó que el debido procedimiento en Colombia es un derecho fundamental reconocido por la carta magna, siendo entendida como un conjunto de condiciones que permiten a la persona, vivir armoniosamente, ejerciendo sus derechos a la libertad y tener garantizados los derechos de la sociedad de manera razonable.

En nuestro país Marianella, (2008) señala que el debido proceso implica que ninguna persona pueda ser sancionado sin que se someta a un procedimiento previo, regular y fijado por ley, este derecho se extiende a otros ámbitos como el procedimiento administrativo; el contenido del debido proceso implica el derecho a tener un juez, ser informado de los hechos imputados, a un abogado, a un proceso justo, a utilizar medios de probatorios, a la defensa, a la presunción de inocencia.

De igual forma el inciso 2 del artículo 248° del TUO de la Ley 27444 señala que en el proceso sancionador no se puede aplicar sanciones sin que previamente se haya respetado el debido procedimiento. Como se observa el debido proceso es un derecho que está presente en todo momento, tanto en la regulación nacional e internacional, así como en todos los campos del derecho e incluso en el ámbito administrativo.

Ahora bien para que exista un proceso disciplinario y por lo tanto se respete el debido proceso tiene que cometerse una falta administrativa, por lo que de acuerdo al Artículo 77 del Reglamento de la Ley de la Reforma considera falta a todas las acciones u omisiones que se hayan cometido en forma voluntaria o involuntaria, para lo cual se requiere que estas acciones contravengan los deberes tipificados en el artículo 40 de la Ley de reforma u otros dispositivos en el sector Educación; dicho artículo agrega que se considera infracción administrativa aquellos hechos que afecten principios, deberes y prohibiciones señalados en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Como se observa la ley y el reglamento hacen referencia a la falta e infracción administrativa por lo que es importante hacer la distinción entre ambas. En ese sentido MINEDU, (2019) señala que la falta administrativa es todas las acciones u omisiones que contravengan las normas dispuestas por la Ley y su Reglamento (deberes, obligaciones y prohibiciones); Infracción, es toda acción u omisión que vulnera los principios, deberes y prohibiciones establecidas en la Ley del Código de Ética. Alcoser, (2016) define a la falta disciplinaria como todas las conductas, activas u omisivas, que se hayan cometido de manera voluntaria o involuntaria, a través del cual los profesores contravienen los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley de Reforma y la Ley del Código de Ética.

Conforme lo señalado en el párrafo anterior, toda falta administrativa se comete por acción u omisión, debiendo ser típica, antijurídica y punible; entonces una falta es típica cuando está regulada en un dispositivo legal, es antijurídica cuando está en contravención a un dispositivo legal y es punible cuando se ha establecido un tipo de sanción.

Respecto a la tipificación de la falta administrativa, en primer lugar se debe mencionar que la falta leve está tipificada en el artículo 46° de la Ley de reforma, señalando que el docente que no cumpla con los principios, obligaciones, deberes y prohibiciones en el ejercicio su función como profesor, cuya calificación haya sido considerada como falta leve, es susceptible de ser amonestado de manera escrita; esta sanción es impuesta por el jefe inmediato previo descargo del presunto responsable; conforme a lo señalado por el artículo 80 del reglamento de la Ley de Reforma, la amonestación escrita consiste en la llamada de atención al docente mediante un documento que tiene que ser escrito para que corrija su conducta funcional, invocándolo de esta manera para que no incurra en nuevas faltas, esta sanción se ejerce contra el profesor, personal jerárquico y Subdirector. La sanción amonestación escrita ejercida contra el profesor que realiza funciones como Coordinador, director de alguna Institución Educativa, Especialistas de Educación o jefes de las Área de Gestión Pedagógica y Supervisión de Instituciones Educativas se oficializada a través de una resolución emitida por el director de la UGEL.

Respecto a la sanción de amonestación, Pacori (2018) señala que esta se entiende como aquella sanción que se destina a prevenir, advertir y sancionar a un servidor por haber cometido una falta que se considera leve.

La falta sancionada con suspensión en el cargo se encuentra tipificada en el artículo 47° de la Ley de la Reforma, señalando que estas se cometen cuando el profesor incumple los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones que no pueda ser calificado como leve se les impondrá este tipo de sanción hasta el máximo de 30 días. Este artículo adiciona la gravedad de la falta señalando que, si el profesor ha incurrido en una falta o infracción, y que previamente se le haya impuesto 02 sanciones de amonestación escrita, la tercera sanción que le corresponde es una suspensión. El artículo 81 del reglamento señala que la suspensión consiste en el apartamiento del profesor del servicio educativo como máximo de 30 días sin que reciba algún tipo de remuneración. La sanción de suspensión que se realiza al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y subdirector se oficializa por resolución del Director de la Institución Educativa. La sanción es aplicada por el Director de la UGEL al docente que realiza labores como Coordinador, director, Especialista de

Educación y jefe del Área de Gestión Pedagógica. Este artículo también señala que no se pueden aplicar más de 02 sanciones de suspensión, por lo que en caso corresponda una tercera sanción se le deberá imponer la sanción de cese temporal.

La falta sancionada con cese temporal se encuentra tipificada en el artículo 48 de la Ley de la Reforma, señalando que esta se comete cuando el profesor transgrede u omite las obligaciones, principios, deberes y prohibiciones en el ejercicio de su función como profesor y que sea considerada como grave se le impone esta sanción; adicionalmente este artículo describe una serie de conductas consideradas faltas susceptibles de imponer el cese temporal, 1) causar un grave perjuicio a los alumnos o Institución Educativa. 2) Encubrir, promover o ejecutar, dentro en la institución o fuera de la institución hechos de violencia física, de difamación, injuria o calumnia, en perjuicio de alguna persona que sea parte integrante del grupo educativo de la Institución. 3) Realizar actividades de comercialización de algún tipo de producto o que realice actividades que se consideren como lucrativas a favor del que lo realiza o de un tercero, aprovechándose de su cargo o función que este realiza en la institución. 4) Realizar en la Institución actividades que no sean en cumplimiento de las funciones como profesor o directivo, sin que sea autorizada por la autoridad que tenga competencia para el otorgamiento. 5) No asistir a la institución por más de 03 días continuos o 05 días no continuos en un periodo de tiempo de 02 meses, de tal modo que estas inasistencias se configuren en abandono de cargo. 6) Oponerse o interrumpir de manera intencionada el servicio educativo en la institución. 7) Realizar dentro de la institución actividades de proselitismo político en apoyo de alguna organización que se dedique a realizar actividades políticas. 8) Realizar total o en parcialmente algún tipo de acción que se dirija a sacar, reproducir en forma impresa o digitalmente, la documentación o instrumentos relacionados a las evaluaciones de logros en el aprendizaje de los alumnos. 9) Otras que se hayan señalado en alguna disposición pertinente. Este artículo ha incluido la gravedad de las faltas administrativas señalando que el profesor que ha sido sancionado anteriormente con dos sanciones de suspensión, y que haya cometido una tercera falta le corresponde el cese temporal.

El reglamento de la Ley de la Reforma señala que el cese temporal consiste en dejar de asistir de manera obligada al centro de trabajo sin que este perciba alguna remuneración por el periodo dejado de laborar; esta sanción se aplica desde 31 días hasta 12 meses emitida por el director de la UGEL. En esa misma línea el Tribunal del Servicio Civil - SERVIR, (2017) señala a través del Informe Técnico N° 167-2017-SERVIR/GPGSC que la sanción de cese

temporal consiste en la inhabilitación para ejercer la función de profesor o para ejercer la función pública hasta que se culmine la sanción, bajo cualquier forma o modalidad.

La sanción de destitución se encuentra regulada en el artículo 49 de la Ley de la Reforma señalando que esta se impone al profesor que comete una falta muy grave por acción u omisión en el cumplimiento de sus principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de su función como profesor; Este artículo agrega la gravedad de la falta cuando señala que el docente que haya sido sancionado anteriormente con dos sanciones de cese temporal la tercera le corresponde una destitución.

El artículo 83 del reglamento señala que la destitución implica la culminación de la Carrera Pública Magisterial que se haya producido a través de una sanción administrativa. El Tribunal del Servicio Civil - SERVIR, (2017) mediante Informe Técnico N° 167-2017-SERVIR/GPGSC señala que la destitución consiste en la inhabilitación para ejercer la función docente o función pública bajo cualquier modalidad o forma de contratación, por un tiempo que no sea menor de 05 años.

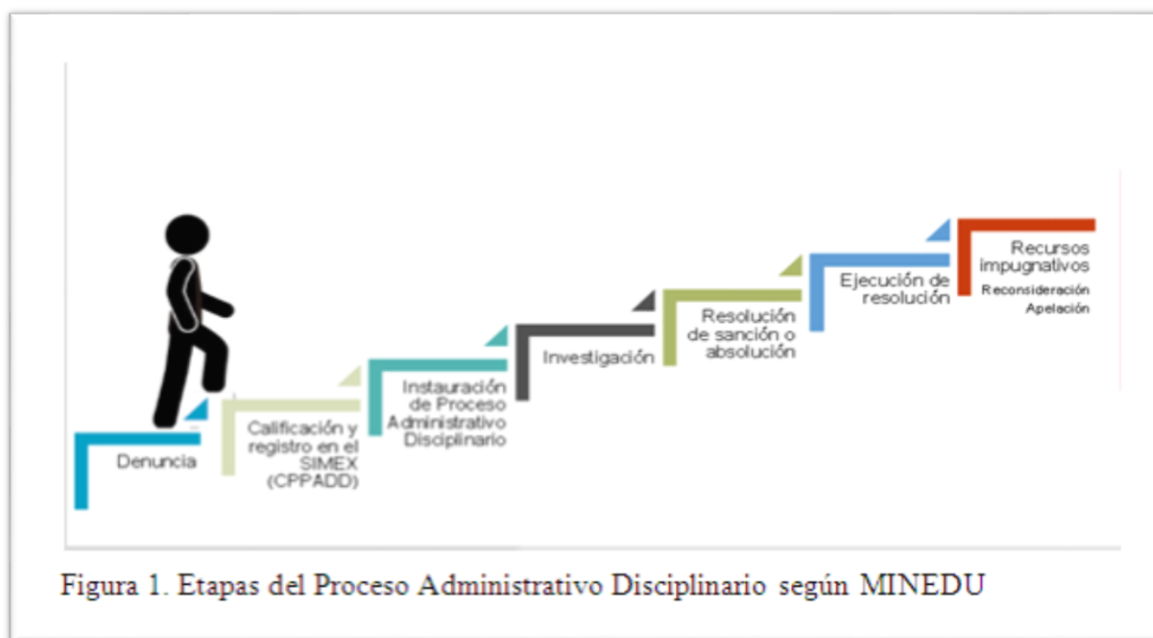
En todo proceso administrativo existen las medidas cautelares para asegurar la decisión final, tal es así que el artículo 44° de la Ley de la Reforma señala que es el director de la institución educativa quien debe separar de manera preventiva al docente, informando al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), cuando se le haya denunciado administrativamente o judicialmente, por haber cometido presuntos delitos de violación contra la libertad sexual, hostigamiento sexual, apología al terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios, tráfico ilícito de drogas; así como cometer actos violencia contra los derechos fundamentales de la persona y el patrimonio, que puedan impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.

El artículo 86.1 y 86.3 del Reglamento de la Ley de Reforma ha previsto las medidas cautelares, las cuales en el proceso disciplinario docente el legislador las ha llamado medidas preventivas o de retiro, de las cuales la ley ha dispuesto que sea el director de la Institución Educativa quien aplique las medidas preventivas, la medida de retiro es aplicada por el director de la UGEL. Ambas medidas cautelares culminan al finalizar el proceso administrativo disciplinario. Respeto a las medidas cautelares, Alcocer (2016), señala que la autoridad educativa puede dictar las medidas cautelares que estime pertinentes con la finalidad de garantizar el cumplimiento de su decisión final y evitar daños que puedan ser irreparables, entre las cuales puede dictar es la separación preventiva y de retiro,

suspendiendo al profesor de su función docente y alejándolo de cualquier institución para resguardar al estudiante, institución educativa y el servicio educativo.

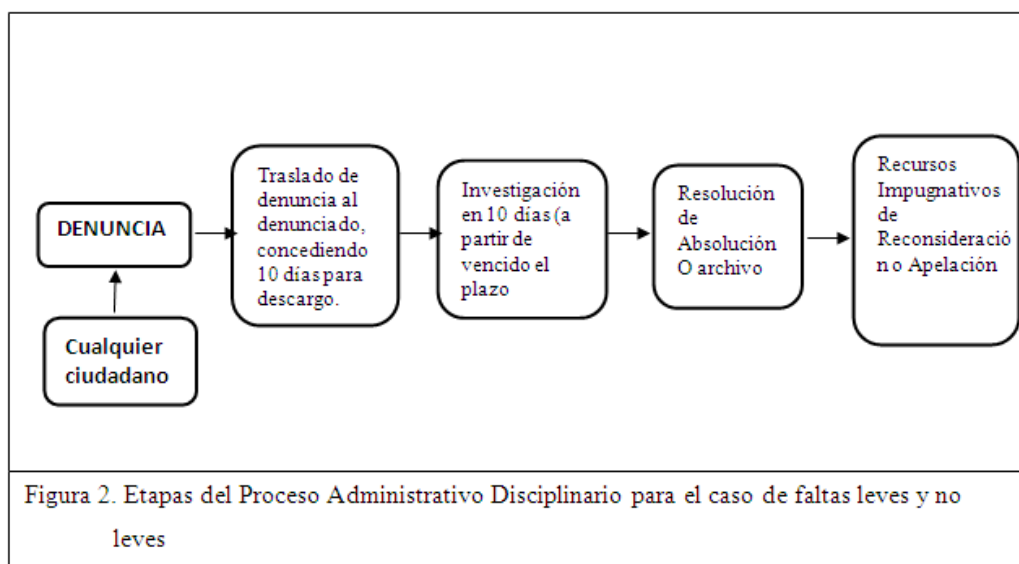
Habiéndose descrito cuales son los tipos de faltas disciplinarias, corresponde describir el procedimiento administrativo disciplinario para docentes en la UGEL 01; respecto al procedimiento administrativo en palabras de Falcone, (2017) señala que el objetivo de cualquier sistema disciplinario es mantener una fuerza laboral productiva y receptiva, las acciones disciplinarias, cuando ocurran, deberían centrarse en rehabilitar a los empleados disuadiéndolos de repetir comportamientos problemáticos pasados.

Por su parte el Ministerio de Educación, (2016) señala que las etapas del proceso administrativo disciplinario Docente consta de la denuncia, calificación y registro en el SIMEX por la CPPADD, Instauración de Proceso Administrativo Disciplinario, investigación, resolución de sanción o absolución, ejecución de resolución de sanción y recursos impugnativos.



Conforme a la figura antes vista toda denuncia administrativa ingresa por mesa de partes de la UGEL o por la institución Educativa según corresponda, luego es remitida a la Comisión Permanente, para que esta sea evaluada y se siga el debido proceso; siendo esto así cuando la denuncia es contra los especialistas de educación, Jefe del Área de Gestión Básica Regular, jefe del Área de Gestión Básica Alternativa o el Director de la Institución Educativa, cuya sanción a aplicar sea amonestación escrita el artículo 89 del reglamento ha delegado la función sancionadora al jefe del Área de Recursos Humanos, quien será el

encargado de alcanzar la denuncia al procesado para que en un plazo de 10º días realice sus descargos, luego realizará las investigaciones en un plazo de 10 días, imponiendo la respectiva sanción de amonestación escrita o suspensión de ser el caso. En caso el informe de investigación encuentre responsabilidad y por lo tanto se requiera una sanción de suspensión, corresponde al director de la UGEL graduar la sanción y emitir en el plazo de 05 días de recibido el informe la resolución que impone la sanción.



De acuerdo al artículo 90 del reglamento de la LRM, señala que cuando las faltas administrativas Disciplinarias son graves o muy graves, que requieran la aplicación de la sanción de cese temporal o destitución y que estén dirigidas contra del personal jerárquico, subdirector de institución educativa, profesor, especialistas de Educación y Director están a cargo de la Comisión Permanente, quien califica las denuncias que les sean remitidas, registrando en el SIMEX (Sistema informático de monitoreo de expedientes) y derivando a la autoridad competente aquellas que no sean graves o muy graves. Esta Comisión tiene la facultad para realizar investigaciones antes que emita su informe preliminar, a fin de recoger pruebas que puedan determinar la responsabilidad del hecho materia de denuncia, teniendo como plazo 30 días para pronunciarse sobre los hechos materia de denuncia bajo responsabilidad, debiendo emitir su informe preliminar al director de la UGEL, quien en un plazo de 05 días deberá emitir la resolución de sanción.

Según la Resolución Ministerial 091-2015-MINEDU y Artículo 91 del reglamento señala que la CPPADD son órganos colegiados con autonomía al momento de desarrollar sus funciones, siendo conformadas por tres miembros titulares y tres suplentes, de los cuales el primero es un representante Titular del Área de Gestión Educativa de la UGEL quien lo

preside, el segundo es un representante del Área de Recursos Humanos de preferencia abogado, quien actuará a tiempo completo y el tercero es un representante de los docentes nombrados de la jurisdicción, elegido a través de proceso electoral, conforme a lo señalado en el artículo 8ª de la Resolución Ministerial 091-2015-MINEDU.

La CPPADD, sesiona bajo dos modalidades, ordinarias y extraordinarias, la primera es determinada por la Comisión al inicio de año y no se necesita citación expresa para su realización, la segunda es aquella que se convocan para actuar con rapidez a fin de cumplir su labor dentro del plazo establecido por la Ley, las cuales son convocadas por el presidente, quien cita a los demás miembros para la realización de la misma. La Ley ha puesto impedimentos para la conformación de la Comisión, señalando que están impedidos aquellos profesores que están cumpliendo sanción o que se encuentren inhabilitados para ejercer la función pública. Las funciones de las comisiones de la CPPADD se encuentran previsto en el artículo 95 del reglamento de la Ley de la Reforma, las mismas que se ejercen con autonomía, Calificando e investigando las denuncias remitidas a su secretaría, recomendando el retiro del profesor denunciado cuando amerite, emitiendo el Informe Preliminar al Director de la UGEL, recomendando la procedencia o no de instaurar proceso administrativo disciplinario; asimismo tiene por función dirigir los procesos administrativos disciplinarios, evaluando los cargos, descargos y pruebas proporcionada por el procesado o las que recabe en su investigación, tipificando las faltas conforme al estado de la acción y omisión, emitir el Informe Final al Director de la UGEL recomendando el tipo de sanción a imponer o recomendando la absolución del procesado; de igual forma es función de la Comisión llevar un registro y archivo de los documentos remitidos a la Comisión; informar mensualmente el estado de los procesos administrativos a su cargo.





Conforme a los artículos 98, 99 y 100 del Reglamento, los procesos administrativos disciplinarios se instauran mediante una resolución emitida por el director de la UGEL o por la autoridad reconocida para tal acción, la cual no puede ser Reconsiderada o apelada, siendo notificada al procesado para que realice sus descargos en el plazo de 05 días, adjuntándole el conteniendo la resolución de instauración, el pliego de cargos y los antecedentes del proceso, la misma que puede ser ampliada por cinco días más en casos justificados. Dicho procesado realizará sus descargos de manera escrita exponiendo los hechos ordenadamente y presentando las pruebas que desvirtúan las imputaciones a través del pliego de cargos.

En aplicación del artículo 101 y 102 del reglamento de la Ley de Reforma, el procesado o su apoderado puede solicitar un informe oral en su descargo o en una fecha posterior hasta antes que se emita el informe final por la Comisión, para lo cual se señalará el día y la hora para que rinda su informe oral, luego realizará las investigaciones complementarias que estime necesarias y evaluará los descargos para adoptar su decisión, elevando su informe final al director de la UGEL en un plazo de 45 días bajo responsabilidad en caso de incumplimiento, recomendando la sanción y el tiempo de la sanción, siendo potestad del Director de la UGEL aplicar la sanción y el periodo a sancionar.

Ahora bien, una vez emitida la sanción, esta es notificada al sancionado en el plazo de 05 días, la misma que será ejecutada inmediatamente conforme lo ha previsto en el artículo 104 del reglamento el cual señala que las sanciones no se suspenden, aunque el sancionado haya interpuesto los recursos impugnativos de Reconsideración o Apelación.

En palabras de Mendoza, (2015) tanto la parte empleadora como la parte trabajadora deben comunicar aquellos actos que atenten sus derechos, por lo que de comunicarse extemporáneamente supone que se ha generado el olvido de los hechos que han ocurrido, resultado inválidos para servir de reclamo o sanción, en tal sentido la notificación de los actos administrativos deben efectuarse dentro del plazo señalado por Ley y la interposición de los recursos impugnativos deben reclamarse también dentro de los plazos señalados, por lo tanto los actos administrativos en el proceso disciplinario para los profesores es de ejecución inmediata, en aplicación del principio de inmediatez, sin embargo esta ejecución no imposibilita que el sancionado interponga los recursos impugnativos, toda vez que conforme lo señala el Artículo 139º, inciso 6 de la Constitución reconoce la pluralidad de instancias, asimismo el inciso 14 de nuestra carta magna reconoce el derecho de defensa de las personas en cualquier estado del proceso, por lo que el afectado por una resolución que impone tiene el derecho de contradecirlos a través de los recursos impugnativos reconocidos

en el artículo 218 del Texto Único de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el cual señala que los recursos impugnativos son Reconsideración y Apelación, los cuales se interpondrán en el plazo de 15 días hábiles, pasado ese plazo se pierde el derecho a ejercerlos; estos recursos deben ser resueltos dentro del plazo de treinta días; conforme a lo señalado por el artículo 219 del dispositivo antes citado, el recurso de reconsideración se deberá interponer ante la misma instancia que emitió el primer acto administrativo que se impugna, sustentándose en nueva prueba.

Respecto al recurso de apelación el Artículo 220 del TUO señala que este se debe interponer ante la misma instancia que dictó el acto administrativo materia de impugnación, este recurso se debe interponer cuando el recurso sea sustentado en otra interpretación de las pruebas, debiendo ser elevado al superior en grado.

Un recurso impugnativo es el típico ejercicio de una facultad de contradicción de un acto administrativo en un proceso regular y normal, los cuales la Ley de Procedimiento Administrativo General los ha señalado como Recurso de Reconsideración o Apelación; es así que para Monroy, (1995) indica que la apelación es el recurso más común y que mayormente es utilizado en un proceso, tiene la característica que puede ser utilizado para pedir la nulidad o revocar una resolución, e incluso quien revisa la apelación puede disponer la anulación aun cuando el apelante sólo haya invocado su revocación; asimismo señala que este recurso impide al superior resolver en contra de quien apela, aun cuando piense que esa debe ser su decisión.

En la misma línea Guixe, E. (2017) señala que cuando alguien invoque error en la valoración de las pruebas, quien resuelve la apelación al momento de valorar las pruebas deberá respetar el principio de non reformatio, con la finalidad de asegurar que la resolución emitida no perjudique a quien recurrió la resolución. Martín (2010) señalando que en virtud de la autotutela con la que cuenta la administración esta puede revisar sus propias decisiones para lo cual se somete a un procedimiento recursivo la cual se sigue a través del procedimiento administrativo General, interponiendo los respectivos recursos administrativos. Respecto a los recursos señalados anteriormente



Figura 4. Presentación, calificación de la Denuncia e instauración cuando se trata de faltas graves o muy graves

La figura representa el proceso que se sigue desde que la denuncia ingresa por mesa de partes hasta su instauración cuando se trata de faltas graves o muy graves que impliquen la sanción de cese temporal en el cargo desde 31 días hasta 365 días.



Figura 5. Inicio y Plazos del Proceso Administrativo

La figura antes vista representa el proceso que se sigue desde el momento de la instauración hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.

Conforme a la problemática de la presente investigación se está planteando la siguiente formulación del problema: el Problema General: ¿Cómo es el proceso administrativo Disciplinario Docente en la UGEL 01?, siendo los problemas específicos siguientes: (a) ¿Cómo se fundamentan las denuncias administrativas que se presentan a la UGEL 01?, (b) ¿Cómo son las denuncias que se califican en la CPPADD de la UGEL 01?, (c) ¿Cómo se fundamenta la instauración del proceso administrativo disciplinario en la UGEL 01?, (d)

¿Cómo son las investigaciones de las denuncias en la UGEL 01?,(e) ¿Cómo se fundamentan las resoluciones de sanción o absolución en la UGEL 01?,(f) ¿Cómo es la ejecución de las resoluciones de sanción o absolución en la UGEL 01?, y (g) ¿Cómo se realizan la interposición de los recursos impugnativos en la UGEL 01?

### **Justificación**

La presente investigación está dirigida a estudiar cómo se realizan los Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes en la UGEL 01 en la Ley de la Reforma Magisterial y su reglamento.

La investigación tiene una importancia metodológica diseñada con el instrumento de recolección de información (guion de entrevista) y aplicándolo con la entrevista a los profesores y profesionales que trabajan en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. Mediante la presente investigación se formuló tácticas para determinar la influencia que tiene una sanción en primera instancia con el grado de confiabilidad que tienen los profesores en la transparencia de la entidad. Asimismo, se analizó los beneficios que tiene la entidad al ejecutar una sanción que ha sido revisada por una entidad superior.

Como objetivo general se debe explicar cómo son los procesos Administrativos disciplinarios docentes en la UGEL 01. Asimismo, como objetivos específicos se debe (a) Explicar si las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas, (b)Explicar si las denuncias están bien calificadas por la CPPADD, (c) Explicar si las resoluciones de instauración del proceso administrativo disciplinario están bien fundamentadas, (d) Explicar si investigación de las denuncias están bien realizadas, (e) Explicar si las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas,(f) Explicar si las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas, y(g)Explicar si los recursos impugnativos están bien fundamentados.

## **II. Método**

En palabras de Sánchez, Reyes y Mejía, (2018) el Método es el procedimiento o camino que vamos a seguir para alcanzar una meta u objetivo trazado, es una secuencia lógica mediante el cual obtenemos o descubrimos el conocimiento como vamos hacer las cosas o cual va a ser el procedimiento que se ejecuta en campo.

Según el enfoque o naturaleza es una investigación cualitativa Behar, (2008) señala que la investigación cualitativa es aquella que permite recoger información de carácter subjetivo, aquella que no puede ser apreciada por nuestros sentidos, como por ejemplo el cariño, los valores, aspectos culturales; por lo tanto, sus resultados siempre van a ser traducidos en expresiones conceptuales o ideas, pero siempre con la más alta autenticidad y precisión posible con la realidad investigada”.

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

#### **Tipo de estudio**

Respecto al método Monje (2011) señala que la descripción traslada al investigador a mostrar los sucesos y hechos que describen a la realidad, mostrando como ocurren en su contexto real, preparando las condiciones que sean necesarias para explicar de los mismos. Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que el enfoque cualitativo emplea el recojo y análisis de la información obtenida para perfeccionar las preguntas de la investigación o en todo caso revelar un mundo de nuevas preguntas en el proceso interpretativo.

#### **El diseño del estudio**

El diseño empleado para la presente investigación es estudio de casos simple.

Para Monje (2011), expresa que el diseño está referido al análisis de los casos que se presentan en una entidad, fenómeno o unidad social para facilitar una descripción intensiva y holística. Lo que busca es percibir la particularidad del caso, en la posibilidad de conocer cómo funcionan todas las partes que los componen y las relaciones que puede existir entre ellas para formar un todo.

### **2.2. Escenario de estudio**

El estudio se realizó en la UGEL-01 de San Juan de Miraflores, entidad donde trabajan los miembros de la CPPADD de la UGEL 01, abogados, profesores y personal directivo quienes laboran en la institución y por ende constituyen fuente de información necesaria para el estudio de los procesos administrativos disciplinarios docentes. Para el estudio se escogió a esta UGEL por ser la más grande de Lima, abarcando los 11 distritos.

En palabras de Sánchez, et (2018) el escenario es el lugar o espacio o contexto, donde ocurren los hechos que van a ser estudiados.

### 2.3. Participantes

Los participantes para la presente investigación se obtuvieron a través de muestras dirigidas o no probabilísticas, debido a que el objeto no es la generalidad en términos de posibilidad. USMP, (2019) señala que los participantes que están involucrados en un problema son aquellos que mejor van a estar capacitados para entrevistarlos en un mundo natural.

Los participantes que se eligieron para el presente estudio son 4, de los cuales 01 es el jefe del Área de Recursos Humanos, 01 es el secretario Técnico de la CPPADD, 01 es abogado de la CPPADD, 01 es profesor que no están vinculado al proceso administrativo disciplinario.

Tabla 1

#### *Participantes del estudio*

<i>Nº</i>	<i>Cargo</i>	<i>S1</i>
S.1	Jefe del Área de Recursos Humanos	
S.2	Secretario de la CPPADD	
S.3	Miembro de la CPPADD	
S.4	Profesores	

**Fuente:** Elaboración propia

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

En el estudio se aplicó como técnica la entrevista, la cual es una manera definida de interacción social que se posee por finalidad de recoger datos para un estudio; Behar (2008) parte de la premisa que si es el investigador quiere conocer algo acerca del comportamiento de las personas, lo mejor que podemos hacer es preguntárselo directamente, es una forma de interacción cuyo objeto es recolecta datos para una investigación.

Para la recolección de datos se empezó a realizar en primer lugar el diseño de una guía de entrevista, la cual fue elaborada con mucha claridad de acuerdo a la realidad problemática. Como segundo paso se procedió a construir los ítems o preguntas para que el participante responder a su juicio, reflexionando de manera razonada y sin presión para que exprese su propia opinión ante lo investigado.

De lo expuesto debemos citar a Hernández, Fernández y Baptista (2014), para quienes un estudio cualitativo busca conseguir información de personas, comunidades, situaciones o hechos que se permitan traducir en información.

Para este estudio se diseñó una guía de preguntas para realizar la entrevista, las cuales fueron elaborados con detalle, claridad de la realidad de la problemática y las interrogantes del estudio en cuestión. Seguidamente se estructuró ítems para cada participante, facilitándoles de esta manera que sus respuestas puedan ser de manera razonada, reflexiva, ajustada a la realidad, expresando su opinión sobre lo investigado. Muy transcendental es detallar en la introducción unas líneas breves sobre el objetivo de lo que se espera del participante, las finalidades de la entrevista, las ventajas que puede acarrear esta y, en algunas situaciones, dar las garantías del anonimato en beneficio del participante.

Conforme a lo expuesto, Guerra (2010) recomendó que, al momento de optar por la técnica de recolección de datos, es muy importante evaluar antes de efectuar el recogimiento, toda vez que se tiene que analizar las ventajas y desventajas que cada técnica nos pueda proporcionar y de esta manera se pueda aplicar la técnica más efectiva para el estudio que se está realizando.

## **2.5. Procedimiento**

Luego de haber descrito el planteamiento del problema con las definiciones teóricas, se procedió a describir cómo se efectuó la metodología práctica y real, empezando a numerar los procedimientos seguidos para obtener la información, determinando la cantidad de personas necesarias que participar para poder estudiar el caso y de esta manera coordinar con los participantes para indicarles que ellos serían los actores que van a participar en la investigación, quienes aceptaron gracias a la coordinación que se tiene con ellos.

Se realizó el diseño de los instrumentos para la categoría procesos administrativos disciplinarios, a través de una guía de entrevista; la estructura de cada instrumento fue en base al objetivo determinado en la tesis, revisando documentos físicos y virtuales sobre el tema para que sirvan de sustento, ayudándonos a lograr un entendimiento real del contexto del estudio y así nos sirva para conocer como estudio previo a la entrevista.

Se utilizó como técnica de investigaciones seleccionadas para proceder a entrevistar, encuestar a los participantes, en los días establecidos en coordinación con la administración de la institución, explicándoles el objetivo y la importancia de la realización del estudio y de lo favorable que puede ser en mejoras para sus procesos administrativos disciplinarios. Todo ello para que la información obtenida sea lo más real y confiable.



Se agradeció a cada actor que hizo posible la recolección de información y que se cumpla con cada procedimiento establecido, hacer mención a los profesionales y especialistas por tomarse el tiempo de ser entrevistados.

### **Las categorías**

#### **El procedimiento administrativo disciplinario**

El Proceso Administrativo Disciplinario Docente son el conjunto de diligencias y actos que se conducen a determinar la responsabilidad administrativa por haber transgredido los principios, deberes y obligaciones debido al hecho de no cumplir las prohibiciones señaladas en la Ley y su Reglamento o cuando el profesor cometa infracciones previstas en la Ley del Código de Ética, (DIFOID, 2016).

#### **Procedimiento para construir una matriz de categorización apriorística**

Tabla 2

- A. Categoría 1: Proceso Administrativo Disciplinario Docente
  - A1. Sub Categoría
  - A2. Denuncia
  - A3. Calificación y registro en el SIMEX (CPPADD)
  - A4. Calificación de las denuncias
  - A5. Instauración del PADD
  - A6. Investigación
  - A7. Resolución de sanción o absolución
  - A8. Ejecución de la resolución

Tabla 3  
Matriz de categorización apriorista

Temático	Problema de investigación	Pregunta general	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategoría	Información de:				
							Ítems(preguntas)	Jefe Recursos	Secretario de la CPPADD	Abogado de la CPPADD	Profesor
Reforma y Modernización del Estado	El proceso Administrativo disciplinario Docente en la UGEL 01	¿Cómo se desarrollan los procesos Administrativos disciplinarios docentes en la UGEL 01?	Explicar cómo son los procesos Administrativos disciplinarios docentes en la UGEL 01	Explicar si las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas	Proceso Administrativo Disciplinario Docente	-Denuncia	En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas	X	X	X	X
				Explicar si las denuncias están bien calificadas por la CPPADD		- Calificación de las denuncias	En su opinión, las denuncias están bien calificadas por la CPPADD	X	X	X	
				Explicar si la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada		-Instauración del PADD	En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada	X	X	X	X
				Explicar si investigación de las denuncias están bien realizadas		- Investigación	En su opinión, la investigación de las denuncias está bien realizadas	X	X	X	
				Explicar si las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas		- Resolución de sanción o absolución	En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas	X	X	X	X
				Explicar si las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas		-Ejecución de la resolución	En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas	X	X	X	
				Explicar si los recursos impugnativos están bien fundamentados		- Recursos impugnativos	En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados	X	X	X	X

Tabla 4

*Categoría y sub categorías de la investigación*

Categoría	Subcategoría
Proceso Administrativo Disciplinario Docente	Denuncia
	Calificación y registro en el SIMEX (CPPADD)
	Calificación de las denuncias
	Instauración del PADD
	Investigación
	Resolución de sanción o absolución
	Ejecución de la resolución
	Recursos impugnativos

## 2.6. Métodos de análisis de Información

Se partió con la semi estructuración y elaboración de la guía de entrevista (instrumento), el almacenamiento de la data se efectuó mediante la entrevista, se continuó a leer, transcribir la información física recogida a un documento de Word, para realizar la categorización y posteriormente efectuar el análisis de la data, mediante la aplicabilidad de la misma.

### Rigor científico

Para la credibilidad científica de la investigación realizada, y el mejor alcance, es vital detallar, describir cada etapa señalada, se utilizaron la capacidad interpretativa para ordenar, detallar, describir la información recogida de las entrevistas; se presentaron los resultados en figuras que facilitaron el análisis e interpretación de la información recogida.

Díaz (2018) manifestó que existen diferentes acercamientos metodológicos y teóricos en el análisis de la data que permiten de manera efectiva, interpretar documentos y textos de manera implícita o explícita.

## 2.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la tesis se actuó bajo normas y valores que han mejorado el desarrollo de las actividades profesionales, respetando los procesos metodológicos que ha establecido la Universidad Cesar Vallejo, sustentando la investigación en citas textuales, dándole de esta manera confiabilidad, cumpliendo con él.

### III. Resultados

Objetivo 1: Explicar si las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas

Tabla 5.

Transcripción de los participantes sobre la Denuncia.

Pregunta	S1	S2	S3	S4
En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas	No, porque las denuncias mencionan otros remedios jurídicos por ejemplo los supuestos de defecto de tramitación o tipificación que no se tramita en vía administrativa.	No, adolecen de precisión de los hechos, forma y modo, así como la fecha de la comisión de la presunta falta	No, muchos de ellos requieren de elementos de convicción necesarios, como documentación recaída en pericias, declaraciones de las partes y testigos.	La mayoría de veces no se encuentran bien fundamentadas las denuncias, se requiere una indagación previa de información antes de instaurar o no instaurar el proceso Administrativo disciplinario.

Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que las denuncias no se encuentran bien fundamentadas porque no precisan los hechos, forma y modo en el cual se cometió la falta administrativa, no aportan elementos de convicción y mencionan otros supuestos diferentes a la denuncia,

Objetivo 2: Explicar si las denuncias están bien calificadas por la CPPADD

Tabla 6:

Transcripción de los participantes sobre la Calificación de las denuncias

Pregunta	S1	S2	S3
En su opinión, las denuncias están bien calificadas por la CPPADD	Sí, con la jurisprudencia y las resoluciones de servir el conocer jurídico, cuestión que hace años no se tenía, inclusive ahora existe un tribunal de transparencia	A veces, al no ser exacto la narración de los hechos y tener normas muy generales, estas pueden confundirse al momento de calificarlas	En su mayoría sí, no obstante algunas no configuran ninguna falta administrativa pasible de sanción vía proceso administrativo disciplinario

Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que no todas las denuncias están bien calificadas, debido a la narración inexacta de los hechos y existencia de normas muy generales que no permiten encuadrar la tipificación de la falta.

Objetivo 3: Explicar si las resoluciones de instauración del proceso administrativo disciplinario están bien fundamentadas.

Tabla 7.

Transcripción de los participantes sobre la Instauración del Proceso administrativo Disciplinario.

Pregunta	S1	S2	S3	S4
En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada	No, porque primero se imputa los cargos y luego se investiga, cuando a mi entender debería ser al revés.	Si, se describe el hecho, la subsunción a la norma, el tipo de falta y la sanción a imponerse.	Debería, a fin de que en el discurso no se declare la nulidad del procedimiento	No, porque nos denuncian por hechos que no siempre son ciertos por lo tanto no podemos hacer los descargos como las denuncias por maltrato psicológico.

Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que no todas las resoluciones están bien fundamentadas debido al hecho que, si bien la investigación se realiza antes de la instauración, pero la ley permite realizar las investigaciones después de la instauración, por lo tanto, la resolución de instauración no siempre va a contener todos los medios de imputación al procesado.

Objetivo 4: Explicar si investigación de las denuncias están bien realizadas

Tabla 8.

Transcripción de los participantes sobre la Investigación.

Pregunta	S1	S2	S3
En su opinión, la investigación de las denuncias está bien realizadas	No, porque a nivel administrativo no se cuenta con muchos elementos y medios para la investigación adecuada como a nivel judicial, a pesar que nosotros como pliego educación tratamos denuncias contra menores.	Si, el problema es el plazo tan corto que se tiene.	La mayoría requiere de una profundización en la investigación de forma preliminar

Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que las investigaciones no siempre están bien realizadas porque existen dificultades al momento de su realización, porque existe falta de recursos, plazos muy cortos y escasa logística para investigar.

Objetivo 5: Explicar si las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas

Tabla 9.

Transcripción de los participantes sobre la Resolución de sanción o absolución

Pregunta	S1	S2	S3	S4
En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas	Los de absolución si dado que no existen muchos elementos de prueba e investigación. En cuanto a resolución de sanciones debe existir una tabla que permita mejor entender las faltas graves y muy graves	Si, se desarrolla cada elemento de convicción que sustente la decisión	Si, aquellos que en un informe final sustentan la adecuadamente la imputación.	En algunas resoluciones no hay convicción de los hechos y en otras la variedad de los acontecimientos del caso no encuentra norma sólida que se pueda aplicar. El sentido común de la realidad nos indica la existencia de responsabilidad de los hechos y sin embargo se absuelve por cuestiones técnicas

Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que en su mayoría las resoluciones de sanción y absolución están bien fundamentadas pero debido a los inconvenientes que existen en la investigación no se va a tener suficientes elementos de convicción que sustenten la resolución final.

Objetivo 6: Explicar si las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas

Tabla 10.

Transcripción de los participantes sobre la Ejecución de la resolución

Pregunta	S1	S2	S3
En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas	No, porque la notificación debe hacerse dentro de los cinco días hábiles, pero al ser una UGEL que abarca 10 distritos es casi imposible la notificación efectiva.	Si, en caso que no se pueda llegar al domicilio o no sea recepcionado por el administrado se notifica vía edicto en el peruano.	Por supuesto, el efecto de una resolución bien notificada genera la ejecución.

Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que debido al hecho que es una UGEL muy grande, existe complejidad para la notificación dentro de los 05 días, en algunos casos no se puede notificar al domicilio y por lo tanto se tiene que realizar la publicación en el diario oficial el Peruano para que pueda surtir efecto la resolución.

Objetivo 7: Explicar si los recursos impugnativos están bien fundamentados

Tabla 11.

Transcripción de los participantes sobre los Recursos impugnativos

Pregunta	S1	S2	S3	S4
En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados	No, porque piensan los administrados que es un descargo cuando deben poner nueva prueba (reconsideración) o elemento que permita un nuevo criterio (apelación).	A veces, muchas veces en vez de señalar el vicio, argumentan defensa, distorsionando el recurso impugnativo	Muchos recursos aducen prescripción, cuando no se ha evaluado correctamente los plazos.	Si el sancionado(a) considera que hay nueva evidencia debe interponer la reconsideración o apelar en caso esté en desacuerdo con la Resolución de sanción.

Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que los recursos impugnativos no siempre están bien fundamentados porque los impugnantes en lugar de señalar el vicio incurrido al momento de apelar estos argumentan defensa distorsionando el recurso impugnativo; en su recurso piensan que es un descargo cuando deben poner nueva prueba para el caso del Recurso de reconsideración o argumentar un criterio distinto que permita rebatir los hechos imputados.



#### **IV. Discusión**

En relación al objetivo general planteado, se concluyó que los procedimientos administrativos disciplinarios se aplica siguiendo el debido proceso, aplicando un marco normativo arreglado a la constitución política, buscando dar seguridad jurídica al procesado sin embargo existen denuncias que no tienen un buen sustento, existen dificultades al momento de realizar la Investigación debido al hecho que no se cuenta con todos los mecanismos para determinar la responsabilidad del procesado como en el ámbito judicial, se realiza una investigación después de aperturar un proceso administrativo siguiendo el debido proceso pero causando indefensión al procesado al no poder ejercer su defensa sobre los hechos investigados posterior a la apertura, las sanciones se encuentran bien fundamentadas pero existe la probabilidad que algunas sanciones no se emitan de acuerdo a ley al contar con plazos muy cortos para la investigación y debido al hecho que no se cuenta con todos los medios para su investigación, las personas sancionadas no invocan bien sus recursos impugnativos. Para que un proceso administrativo disciplinario se encuentre bien llevado es importante seguir el debido proceso, por lo que en palabras de Marianella, (2008) manifiesta que el debido proceso consiste en que ninguna persona pueda ser sancionada sin que se someta a un procedimiento previo, regular y fijado por ley, este derecho se extiende a otros ámbitos como el procedimiento administrativo; entonces lo que se ha encontrado en la UGEL 01, es que se sigue el debido proceso pero existe dificultades al momento de realizar el procedimiento.

En relación a la denuncia administrativa, esta constituyen el inicio de toda investigación, es así que en la UGEL los denunciantes manifiestan conocer un hecho, narran de manera muy sucinta los detalles de la denuncia y no aportan pruebas, sin embargo para la ley estas referencias son los datos mínimos que debe contener una denuncia para que la comisión pueda iniciar una investigación; lo expuesto tiene su sustento en lo dispuesto por el artículo 116.1 de la Ley 27444, cuando señala que cualquier administrado tienen la facultad para comunicar a las autoridades algún hecho que conozca y que se encuentren en contra de la Ley, sin que este sustente la afectación de los derechos y sin que el denunciante sea parte del procedimiento. Situación que a nuestro criterio no se comparte porque en la UGEL se ha llegado a determinar que muchas denuncias son mal formuladas, no aportan pruebas, genera embalse en la comisión distraendo en denuncias de bagatela, generando el archivo de las mismas al no tener un buen sustento por lo que es recomendable que se oriente al denunciante

para que formule bien su denuncia y de esta manera la comisión no pierda tiempo al investigar hechos que no tienen indicios de ilegalidad o presunta falta administrativa.

La calificación de la denuncia es la etapa en la cual el secretario técnico verifica si las denuncias constituyen faltas administrativas leves o graves, derivando las leves al jefe de recursos Humanos y las graves a la comisión, además en esta etapa realiza el registro en el SIMEX; en palabras de Cubas, (2013), señala que en las Diligencias Preliminares se requiere la intervención para realizar por sí mismo Diligencias Preliminares de investigación para determinar si debe formalizar la Investigación o por el contrario archivando la denuncia, esta etapa permite al secretario sustentar ante la comisión si se archiva la denuncia o por el contrario se continua con el proceso, aperturando el proceso disciplinario a través de una resolución de imputando las faltas al presunto infractor para que este realice su descargo.

En la tercera etapa está referida a la instauración de un proceso, la cual es la parte más resaltante porque es aquí donde se va a imputar al procesado los hechos denunciados, determinando si se le inicia o no una investigación a través de una resolución o por el contrario se archiva la misma, determinando que no procede investigar la denuncia; Esta resolución indica cual es la falta que presuntamente se ha cometido, la identificación de la persona, el tipo de sanción que se le va a imponer para que el procesado se pueda defender y pueda realizar sus descargos; es así que en palabras de Sánchez, (2009) señala que en la investigación preliminar es cuando se dispone el inicio de una investigación preparatoria, sin embargo cuando de las investigaciones llegan a determinar que no hay responsabilidad se archiva. Esto demuestra lo que señalaban los encuestados, cuando decían que las resoluciones de instauración se encuentran bien fundamentadas.

La ley ha determinado que la comisión puede seguir investigando después de la apertura, sin embargo esto vulnera el derecho de la defensa del procesado porque este no va a poder realizar un descargo sobre los hechos que posteriormente investigue la comisión, por lo que en palabras de Padilla, (2019) señala que aquella persona que realiza la investigación es la parte que se debe encargar de realizar la notificación de la denuncia al imputado, recogiendo las pruebas y datos de manera lícita dentro de un plazo establecido por ley, por lo tanto quien investiga determinará la falta administrativa quedando obligada de notificar al administrado dicha calificación. En palabras de Ruiz (2012) señala que el derecho a la defensa está regulado por el artículo 139 de la Constitución el cual implica que toda persona tiene derecho de que no sea privado de su derecho a defenderse. Para Cruz, (2015) señala

que este derecho es constitucional y por lo tanto no se puede vulnerar en cualquier procedimiento, este derecho también forma parte del debido proceso. El debido proceso, se refiere a las garantías procedimentales que deben ser respetadas desde que se investiga hasta que se ejecuta un proceso. Con lo expuesto se puede determinar que en la Ley de la Reforma se vulnera el derecho a la defensa del procesado toda vez que no se le permite ejercer su defensa luego de realizar sus descargos al no conocer que otras pruebas ha obtenido la comisión para luego de imputar la falta a través de la imposición de una sanción. Para los encuestados las investigaciones no siempre están bien investigadas porque existen dificultades al momento de su realización, los cuales no tienen otras entidades como por ejemplo el poder judicial.

La resolución de sanción o absolución se encuentra bien fundamentada para los encuestados, pero existen circunstancias que limitan su fundamentación, como por ejemplo la falta de recursos para investigar, plazos muy cortos, escasa logística, falta de independencia de la comisión para resolver.

En referencia a la notificación, es el acto por el cual la entidad pone en conocimiento al procesado la resolución de sanción para que este tome conocimiento de la misma y pueda ejercer su derecho de defensa reconocido por la constitución, en caso así lo considere, es así que en la UGEL 01 se observa que las notificaciones no siempre se han diligenciado dentro del plazo de 05 días como dispone la ley procedimental, por lo que ante este hecho la norma autoriza que se realice a través de la publicación en el diario el peruano. Esta etapa no siempre ha sido tomada con mucho interés a pesar de ser la etapa que pone fin al procedimiento. La notificación es una parte muy importante como lo señala Mendoza, (2015) para quien la parte empleadora debe comunicar al infractor aquellos hechos que atenten sus derechos, por lo que de hacerlo fuera del plazo supone que se ha generado el olvido de los hechos que han ocurrido, resultado inválidos para servir de reclamo o sanción, en tal sentido la notificación de los actos administrativos deben efectuarse dentro del plazo señalado por Ley y la interposición de los recursos impugnativos deben reclamarse también dentro de los plazos señalados.

Los recursos impugnativos es la última etapa recogida por ley, estos recursos son de reconsideración y apelación los cuales se ejercen cuando algún derecho del procesado se haya recortado, este recurso se ejerce en virtud del principio de contradicción y el derecho a la pluralidad de instancias reconocidos a nivel nacional e internacional. Es así que para Monroy, (1995) la apelación es el recurso más común y que en su mayoría se ha utilizado,

teniendo la característica para pedir la nulidad o revocar una resolución, sin embargo en la UGEL se produce el hecho que cuando el procesado ejerce su defensa este no lo realiza invocando el vicio incurrido o la interpretación de la norma sino por el contrario invoca defensa por lo que quien resuelve no va a poder resolver a su favor.

## V. Conclusiones

**Primera:** Se describió como los procedimientos administrativos disciplinarios en la Ley de Reforma Magisterial se aplica con un conocimiento normativo, llevando a concluir que en la UGEL 01 sus autoridades buscan proteger y dar seguridad jurídica en todas las etapas, sin embargo existen denuncias que no tienen un buen sustento, existen dificultades al momento de realizar la Investigación debido al hecho que no se cuenta con todos los mecanismos para determinar la responsabilidad del procesado como en otras entidades como es el caso del ámbito judicial, se realiza una investigación después de aperturar un proceso administrativo siguiendo el debido proceso pero esto causa indefensión al procesado porque no va a poder defenderse sobre los hechos investigados después de la apertura, las sanciones se encuentran bien fundamentadas pero existe la posibilidad que algunas sanciones no se sean emitidas de acuerdo a ley al contar con plazos muy cortos para la investigación y debido al hecho que no se cuenta con todos los medios para su investigación, las personas sancionadas no invocan bien sus recursos impugnativos.

**Segunda;** Si bien es cierto una denuncia administrativa es un acto que un tercero, ajeno al procedimiento, realiza sobre un hecho que conoció sin embargo estas deberían expresar de manera fehaciente los hechos y relatos que conocieron, para que de esta manera la administración pública no pierda el tiempo investigando hechos que van a terminar en el archivado, por lo que es recomendable que antes de recibir una denuncia se oriente al servidor para encaminar su denuncia.

**Tercera:** La calificación de la denuncia es una parte muy importante, esta es la etapa donde se evaluará si la denuncia constituye falta administrativa grave o muy grave para que sea evaluada por la comisión Permanente de Proceso Administrativos Disciplinarios o por el contrario deberá ser remitida al Área de Recursos Humanos por tratarse de una falta leve, por lo que los entrevistados han señalado que existe dificultad al momento de calificarlas debido al hecho inexacto de las denuncias, tener normas muy generales y debido al hecho que no configuran sanción vía proceso administrativo.

**Cuarta:** Para dos participantes la instauración no está bien fundamentado, esto se debe al hecho que de acuerdo ley, la comisión primero investigación y luego realiza la instauración. El encuestado S2 señala que la instauración si está bien realizada porque se describe el hecho, se subsume la norma, el tipo de falta y la sanción a imponerse. Un encuestado señala que la instauración debería estar bien fundamentada a fin de evitar nulidad del procedimiento, señalando implícitamente que la instauración no está bien realizada.

**Quinta:** Dado que en la UGEL no contamos con los suficientes medios para poder investigar como en otras entidades, las investigaciones siempre van a ser defectuosas, mucho más considerando que los plazos son muy cortos, dificultando el desarrollo del proceso y por lo tanto las imputaciones y sanciones no van a tener un buen sustento.

**Sexta:** Las resoluciones de sanción no tienen un buen fundamento porque no hay una normativa que permita señalar cuanto de sanción se le puede aplicar a una persona que comete una falta grave o muy grave. Para dos participantes las resoluciones de sanción si se encuentran bien sustentadas debido a las investigaciones realizadas.

**Séptima:** Las resoluciones causan efecto si se practican de acuerdo a los procedimientos establecidos, sin embargo, debido a la geografía y tamaño del distrito no siempre se notifican dentro de los plazos de ley generando retraso en su aplicación.

**Octava:** Los recursos impugnativos no se encuentran bien fundamentados porque los impugnantes cuando interponen un recurso de reconsideración lo presentan como si fuera un recurso de apelación sin presentar nueva prueba y cuando se trata de un recurso de apelación los impugnantes argumentan defensa cuando en realidad deben señalar el vicio incurrido, distorsionando el recurso impugnativo.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se debe realizar capacitaciones y difusión en la UGEL 01 sobre el proceso Administrativo Disciplinario y para qué sirve, para que de esta manera las denuncias tengan un buen sustento.

**Segunda:** Los profesionales deberán estar bien capacitados para calificar las denuncias y de esta manera no se inicien procesos cuyo fin caiga en archivo.

**Tercera:** Las instauraciones de los procesos administrativos deberán sustentarse en pruebas y hechos suficientes para que el procesado pueda realizar su descargo y tener una debida defensa.

**Cuarta:** La UGEL debe implementar mecanismos suficientes para poder investigar como en otras entidades, además se debe otorgar más personal a la comisión para que pueda investigar y obtener mejores pruebas para sustentar las sanciones.

**Quinta:** Los profesionales encargados de la CPPADD deben sustentar sus resoluciones en base a los hechos investigados, para lo cual las investigaciones deberán identificar plenamente los hechos imputados y las pruebas que las sustenten.

**Sexta:** Las ejecuciones de las sanciones se deben ejecutar de inmediato, para lo cual las notificaciones se deben practicar dentro de los plazos establecidos por ley, por lo que es recomendable contratar mayor personal para cubrir todos los distritos de la UGEL.

**Séptima:** Los procesados deberán contratar a buenos profesionales para que puedan ejercer su defensa, caso contrario no se va a señalar el vicio incurrido al momento de apelar.

## Referencias

- Apalia, A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: the case of county education office human resource department, turkana county international academic journal of human resource and business administration (iajhrba). Recuperado de <https://bit.ly/2Q2ZoLk>
- Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio. ISSN: 2224-4131. Recuperado de <https://bit.ly/2t9k23o>
- Al- Haidar, F. (2018). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. International Journal of Law and Management, Vol. 60 Issue: 3, pp.842-853. Recuperado de <https://bit.ly/2ZHOG09>
- Arenas, A. (2017). *El debido proceso en el procedimiento disciplinario de los estudiantes universitarios. Caso universidad de Antioquia*. (Tesis Maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3669Lnj>
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Shalom 2008. ISBN 978-959-212-783-7. Recuperado de <https://bit.ly/2MEitRX>
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. Recuperado de <https://bit.ly/369U0eQ>
- Castañeda, (2014). El régimen disciplinario en la carrera pública magisterial. la necesidad de garantizar la eficacia del procedimiento disciplinario. Recuperado de <https://bit.ly/2N9pJFH>
- Catalin, S.(2014). Brief considerations on the disciplinary administrative liability in Romania. Bucharest Academy of Economic Studies. Recuperado de <https://bit.ly/39prtnx>
- Castillo, D (2019). *Factores que originan el Proceso Administrativo Disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Constitución Política del Perú de 1993. Recuperado de <https://bit.ly/2SyqTxR>
- Cubas, V. (2013). Taller de calificación de denuncias. Recuperado de <https://bit.ly/2QIS7k3>
- Díaz, L, y Urzua, P (2017). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. Recuperado de <https://bit.ly/30iSi96>



Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Revista General de Información y Documentación ISSN: 1132-1873. Recuperado de <https://bit.ly/35Fse8U>

Decreto Supremo N° 005-2017-MINEDU - Modifica diversos artículos del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Ley de Reforma Magisterial. Recuperado de <https://bit.ly/37XbVGd>

Decreto Supremo N° 004-2013-ED - Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial (2013). Recuperado de <https://bit.ly/2RaKuSJ>

Decreto Supremo N° 004-2019-ED – Aprueba el Texto Único de la Ley de Procedimiento Administrativo General (2019). Recuperado de <https://bit.ly/35GcOBl>

Falcone, P. (2017). TheElementsofDueProcess. Recuperado de <https://bit.ly/2Q5uXEc>

Guerra, O. (2010). Desarrollo del Procedimiento de Recolección de Datos. Universidad Mariano Gálvez De Guatemala. Recuperado de <https://bit.ly/2sVKNgS>

Guixé N. (2017). Consideraciones sobre el principio de non reformatio in peius y el actual sistema de recursos en el ámbito penal. Recuperado de <https://bit.ly/2rQjPSw>

Hernández, F. (2012). El derecho de defensa. Recuperado de <https://bit.ly/35LBAjy>

Informe Técnico N° 167-2017-SERVIR/GPGSC. Tribunal del Servicio Civil. Recuperado de <https://bit.ly/36kut2M>

López, H. (2018). *La debida ejecutoriedad de las sanciones en el régimen de la reforma magisterial según las garantías constitucionales y su vinculación con la implementación del proyecto educativo nacional* (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2ZAI5p1>

Ley 29944 – Ley de Reforma Magisterial (2012). Recuperado de <https://bit.ly/2FC8c4K>

LEY N°27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública (2003) recuperado de <https://bit.ly/2R5sglj>

Hernández, R., Fernández C. y Babiata, M. (2014). Metodología de la investigación (5ta. ed.). Recuperado de <https://bit.ly/2u2MSmx>

Kenton, W. (2018). Due Process Defined. Recuperado de <https://bit.ly/2Q7UHQw>

Ley N° 28044 – Ley General de Educación (2003). Recuperado de <https://bit.ly/2F3lyGT>

Morales, C. (2016). Régimen disciplinario y procedimiento sancionador en la Ley del Servicio Civil. Recuperado de <https://bit.ly/2QrBtEq>

- MINEDU, DIFOID (2016) aplicación del PAD y su reglamento – ley 30512 en los institutos de educación superior pedagógicos públicos Dirección de Formación inicial Docente. Recuperado de <https://bit.ly/2F48Zeo>
- Marianella, L. (2008). Comentarios al Código Procesal Civil (1era. Ed.)
- Martin, R. (2010). Los Recursos Administrativos y el Control Difuso en la Administración Pública. Recuperado de <https://bit.ly/2F820Bg>
- Mendoza, D. (2015). La vulneración del principio de inmediatez en su dimensión cognitiva. Recuperado de <https://bit.ly/2SKqLeM>
- Martel, P. (2016). Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la Ugel 06 – Lima, 2016. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- MINEDU, (2016). Manual sobre el Régimen Disciplinario para Directores en Instituciones Educativas. Recuperado de: <https://bit.ly/37M6JVw>
- Morón, J (2011). Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General. Recuperado de <https://bit.ly/34YNSF2>
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa, Universidad Sur Colombiana. Recuperado de <https://bit.ly/2SDvwXM>
- Monroy, J. (1995). La representación técnica o judicial del abogado y el recurso de apelación. Recuperado de <https://bit.ly/2QDh6Ek>
- Pacori, J (2018). La sanción de amonestación en el Servicio Civil. Recuperado de <https://bit.ly/2QrXbbq>
- Padilla, L. (2019). La calificación de las faltas administrativas. Recuperado de <https://bit.ly/2tQIhDE>
- Quevedo, I. (2013). Estudio del Régimen Disciplinario como garante de la gestión funcional regida por la Ley del Estatuto de la Función Pública. (Tesis, Maestría) Recuperado de <https://bit.ly/2Fxz4CX>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía K., (2018). Manual de Términos de investigación científica, Tecnológica y Humanística. Recuperado de <https://bit.ly/367UuCt>
- Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU. Normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para profesores del sector público. Recuperado de <https://bit.ly/2F39nKf>
- Sánchez, P. (2009). El nuevo Proceso penal (1era. ed.).

- Terrazos, J. (2004). El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2tXgFwM>
- USMP. (2019). Metodología de la Investigación. Recuperado de <https://bit.ly/2SIDG13>.
- Zapata, J. (2017). Los Tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso. Revista Opinión Jurídica. Recuperado de <https://bit.ly/2Q8F8bm>

### Anexos 01:

#### Matriz de categorización apriorista

Temático	Problema de investigación	Pregunta general	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategoría	Información de:				
							Ítems(preguntas)	Jefe Recursos S1	Secretario de la CPPADD S2	Abogado de la CPPADD S3	Profesor S4
Reforma y Modernización del Estado	El proceso Administrativo disciplinario Docente en la UGEL 01	¿Cómo se desarrollan los procesos Administrativos disciplinarios docentes en la UGEL 01?	Explicar cómo son los procesos Administrativos disciplinarios docentes en la UGEL 01	Explicar si las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas	Proceso Administrativo Disciplinario Docente	-Denuncia	En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas	X	X	X	X
				Explicar si las denuncias están bien calificadas por la CPPADD		- Calificación de las denuncias	En su opinión, las denuncias están bien calificadas por la CPPADD	X	X	X	
				Explicar si las resoluciones de instauración del proceso administrativo disciplinario están bien fundamentadas		-Instauración del PADD	En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada	X	X	X	X
				Explicar si investigación de las denuncias están bien realizadas		- Investigación	En su opinión, la investigación de las denuncias está bien realizadas	X	X	X	
				Explicar si las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas		- Resolución de sanción o absolución	En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas	X	X	X	X
				Explicar si las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas		-Ejecución de la resolución	En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas	X	X	X	
				Explicar si los recursos impugnativos están bien fundamentados		- Recursos impugnativos	En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados	X	X	X	X

## ANEXO 02

### Entrevista al participante S1

- I. Datos Generales :**
- Cargo u ocupación :** Jefa del Área de Recursos Humanos
- Edad :** 31 años
- Grado de instrucción :** Superior
- Profesión :** Abogada

### II. Etapa de instrucción

- 1. ¿En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas?**  
No, porque las denuncias mencionan otros remedios jurídicos por ejemplo los supuestos de defecto de tramitación o tipificación que no se tramita en vía administrativa.
- 2. ¿En su opinión, las denuncias están bien calificadas por la CPPADD?**  
Si, con la jurisprudencia y las resoluciones de servir el conocer jurídico, cuestión que hace años no se tenía, inclusive ahora existe un tribunal de transparencia
- 3. ¿En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada?**  
No, porque primero se imputa los cargos y luego se investiga, cuando a mi entender debería ser al revés.
- 4. ¿En su opinión, la investigación de las denuncias está bien realizadas?**  
No, porque a nivel administrativo no se cuenta con muchos elementos y medios para la investigación adecuada como a nivel judicial, a pesar que nosotros como pliego educación tratamos denuncias contra menores.
- 5. ¿En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas?**  
Los de absolución si dado que no existen muchos elementos de prueba e investigación. En cuanto a resolución de sanciones debe existir una tabla que permita mejor entender las faltas graves y muy graves
- 6. ¿En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas?**

No, porque la notificación debe hacerse dentro de los cinco días hábiles, pero al ser una UGEL que abarca 10 distritos es casi imposible la notificación efectiva.

**7. ¿En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados?**

No, porque piensan los administrados que es un descargo cuando deben poner prueba nueva (reconsideración) o elemento que permita un nuevo criterio (apelación).

## Anexo 02

### Entrevista al participante S2

- I. Datos Generales :**
- Cargo u ocupación :** Coordinadora de Secretaria Técnica
- Edad :** 39
- Grado de instrucción :** Superior
- Profesión :** Abogada

### II. Etapa de instrucción

- 1. ¿En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas?**

No, adolecen de precisión de los hechos, forma y modo, así como la fecha de la comisión de la presunta falta
- 2. ¿En su opinión, las denuncias están bien calificadas por la CPPADD?**

A veces, al no ser exacto la narración de los hechos y tener normas muy generales, estas pueden confundirse al momento de calificarlas
- 3. ¿En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada?**

Si, se describe el hecho, la subsunción a la norma, el tipo de falta y la sanción a imponerse.
- 4. ¿En su opinión, la investigación de las denuncias está bien realizadas?**

Si, el problema es el plazo tan corto que se tiene.
- 5. ¿En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas?**

Si, se desarrolla cada elemento de convicción que sustente la decisión
- 6. ¿En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas?**

Si, en caso que no se pueda llegar al domicilio o no sea recepcionado por el administrado se notifica vía edicto en el peruano
- 7. ¿En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados?**

A veces, muchas veces en vez de señalar el vicio, argumentan defensa, distorsionando el recurso impugnativo

## Anexo 02

### Entrevista al participante S3

- I. Datos Generales :**
- Cargo u ocupación :** Abogado del PAD
- Edad :** 37
- Grado de instrucción :** Superior Universitario
- Profesión :** Abogado

### II. Preguntas de investigación

- 1. ¿En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas?**

No, muchos de ellos requieren de elementos de convicción necesarios, como documentación recaída en pericias, declaraciones de las partes y testigos.

- 2. ¿En su opinión, las denuncias están bien calificadas por la CPPADD?**

En su mayoría si, no obstante, algunas no configuran ninguna falta administrativa pasible de sanción vía proceso administrativo disciplinario

- 3. ¿En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada?**

Debería, a fin de que en el discurso no se declare la nulidad del procedimiento

- 4. ¿En su opinión, la investigación de las denuncias está bien realizadas?**

La mayoría requiere de una profundización en la investigación de forma preliminar

- 5. ¿En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas?**

Si, aquellos que en un informe final sustentan adecuadamente la imputación.

- 6. ¿En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas?**

Por supuesto, el efecto de una resolución bien notificada genera la ejecución.

- 7. ¿En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados?**

Muchos recursos aducen prescripción, cuando no se ha evaluado correctamente los plazos.



## Anexo 02

### Entrevista al participante S4

- I. Datos Generales :**
- Cargo u ocupación :** Profesor
- Edad :** 51
- Grado de instrucción :** Superior Universitario
- Profesión :** Profesor

### II. Preguntas de investigación

- 1. ¿En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas?**

La mayoría de veces no se encuentran bien fundamentadas las denuncias, se requiere una indagación previa de información antes de instaurar o no instaurar el proceso Administrativo disciplinario.

- 2. ¿En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada?**

No, porque nos denuncian por hechos que no siempre son ciertos por lo tanto no podemos hacer los descargos como las denuncias por maltrato psicológico.

- 3. ¿En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas?**

En algunas resoluciones no hay convicción de los hechos y en otras la variedad de los acontecimientos del caso no encuentra norma sólida que se pueda aplicar. El sentido común de la realidad nos indica la existencia de responsabilidad de los hechos y sin embargo se absuelve por cuestiones técnicas.

- 4. ¿En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados?**

Si el sancionado(a) considera que hay nueva evidencia debe interponer la reconsideración o apelar en caso esté en desacuerdo con la Resolución de sanción.

### Anexo 03: Matriz de triangulación de datos

<b>SUB CATEGORÍA Denuncias</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos S1</b>	<b>Secretario Técnico S2</b>	<b>Abogado S3</b>	<b>Profesor S4</b>
En su opinión, las denuncias que se presentan a la UGEL se encuentran bien fundamentadas	No, porque las denuncias mencionan otros remedios jurídicos por ejemplo los supuestos de defecto de tramitación o tipificación que no se tramita en vía administrativa.	No, adolecen de precisión de los hechos, forma y modo, así como la fecha de la comisión de la presunta falta	No, muchos de ellos requieren de elementos de convicción necesarios, como documentación recaída en pericias, declaraciones de las partes y testigos.	La mayoría de veces no se encuentran bien fundamentadas las denuncias, se requiere una indagación previa de información antes de instaurar o no instaurar el proceso Administrativo disciplinario.
<p>Conclusión: Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que las denuncias no se encuentran bien fundamentadas porque no precisan los hechos, forma y modo en el cual se cometió la falta administrativa, no aportan elementos de convicción y mencionan otros supuestos diferentes a la denuncia.</p>				

### Anexo 03 Matriz de triangulación de datos

<b>SUB CATEGORÍA</b> <b>Calificación de la denuncia</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos</b> <b>S1</b>	<b>Secretario Técnico</b> <b>S2</b>	<b>Abogado</b> <b>S3</b>
En su opinión, las denuncias están bien calificadas por la CPPADD	Sí, con la jurisprudencia y las resoluciones de servir el conocer jurídico, cuestión que hace años no se tenía, inclusive ahora existe un tribunal de transparencia	A veces, al no ser exacto la narración de los hechos y tener normas muy generales, estas pueden confundirse al momento de calificarlas	En su mayoría sí, no obstante, algunas no configuran ninguna falta administrativa pasible de sanción vía proceso administrativo disciplinario
Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que no todas las denuncias están bien calificadas, debido a la narración inexacta de los hechos y existencia de normas muy generales que no permiten encuadrar la tipificación de la falta.			

### Anexo 03 Matriz de triangulación de datos

SUB CATEGORÍA Instauración	Jefe de Recursos Humanos S1	Secretario Técnico S2	Abogado S3	Profesor S4
En su opinión, la resolución de instauración del proceso administrativo disciplinario está bien fundamentada	No, porque primero se imputa los cargos y luego se investiga, cuando a mi entender debería ser al revés.	Si, se describe el hecho, la subsunción a la norma, el tipo de falta y la sanción a imponerse.	Debería, a fin de que en el discurso no se declare la nulidad del procedimiento	No, porque nos denuncian por hechos que no siempre son ciertos por lo tanto no podemos hacer los descargos como las denuncias por maltrato psicológico.
<p>Conclusión: Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que no todas las resoluciones están bien fundamentadas debido al hecho que, si bien la investigación se realiza antes de la instauración, pero la ley permite realizar las investigaciones después de la instauración, por lo tanto, la resolución que instaura no siempre va a contener todos los medios de imputación al procesado.</p>				

### Anexo 03 Matriz de triangulación de datos

<b>SUB CATEGORÍA Investigación</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos S1</b>	<b>Secretario técnico S2</b>	<b>Abogado S3</b>
En su opinión, la investigación de las denuncias está bien realizadas	No, porque a nivel administrativo no se cuenta con muchos elementos y medios para la investigación adecuada como a nivel judicial, a pesar que nosotros como pliego educación tratamos denuncias contra menores.	Si, el problema es el plazo tan corto que se tiene.	La mayoría requiere de una profundización en la investigación de forma preliminar.
<p>Conclusión: Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que las investigaciones no siempre están bien realizadas porque existen dificultades al momento de su realización, porque existe falta de recursos, plazos muy cortos y escasa logística para investigar.</p>			

### Anexo 03 Matriz de triangulación de datos

<b>SUB CATEGORÍA</b> <b>Resolución de sanción o absolución</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos</b> <b>S1</b>	<b>Secretario técnico</b> <b>S2</b>	<b>Abogado</b> <b>S3</b>	<b>Profesor</b> <b>S4</b>
<p>En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución se encuentran bien fundamentadas</p>	<p>Los de absolución si dado que no existen muchos elementos de prueba e investigación. En cuanto a resolución de sanciones debe existir una tabla que permita mejor entender las faltas graves y muy graves.</p>	<p>Si, se desarrolla cada elemento de convicción que sustente la decisión.</p>	<p>Si, aquellos que en un informe final sustentan adecuadamente la imputación.</p>	<p>En algunas resoluciones no hay convicción de los hechos y en otras la variedad de los acontecimientos del caso no encuentra norma sólida que se pueda aplicar. El sentido común de la realidad nos indica la existencia de responsabilidad de los hechos y sin embargo se absuelve por cuestiones técnicas.</p>
<p>Conclusión: Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que en su mayoría las resoluciones de sanción y absolución están bien fundamentadas pero debido a los inconvenientes que existen en la investigación no se va a tener suficientes elementos de convicción que sustenten la resolución final.</p>				

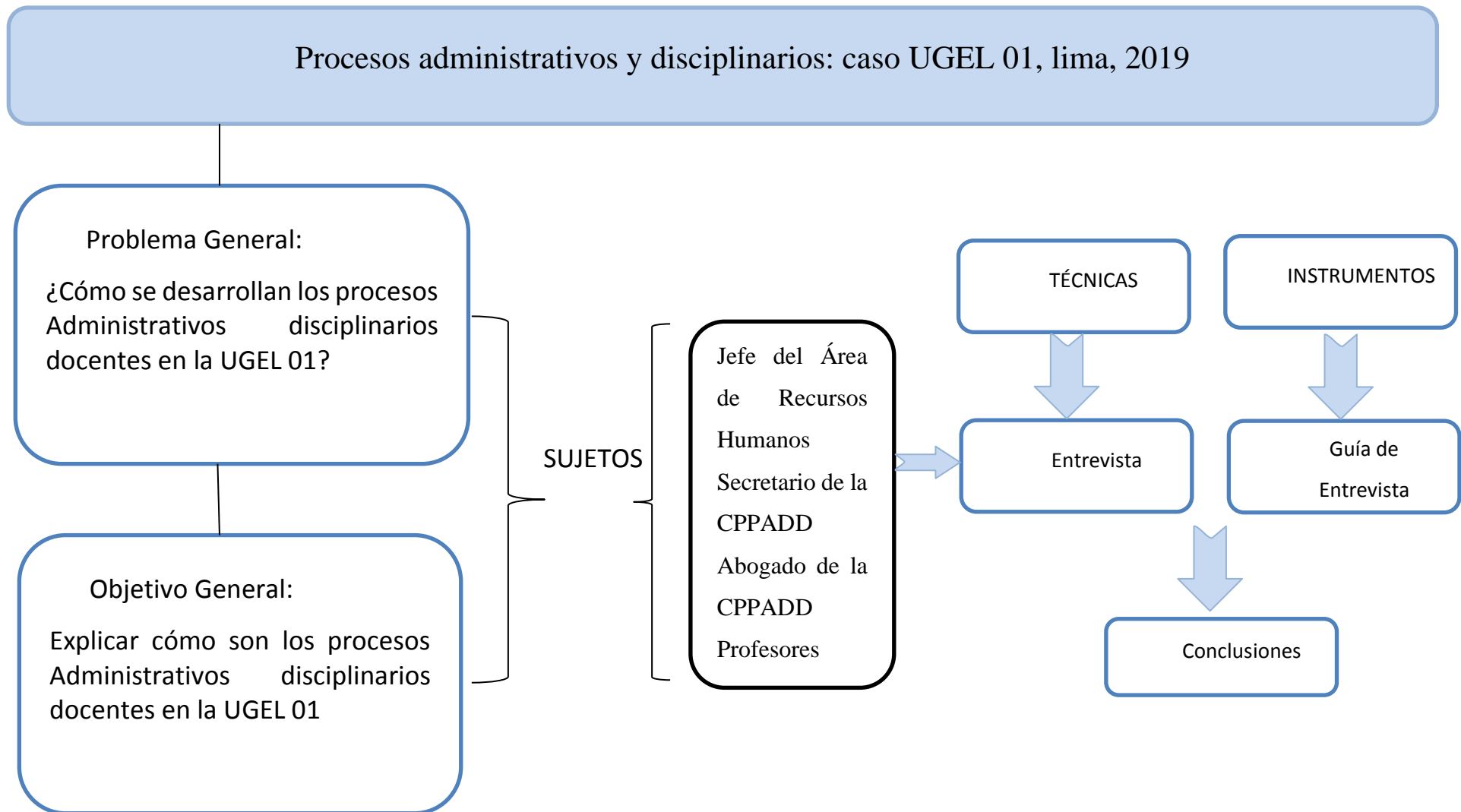
### Anexo 03 Matriz de triangulación de datos

<b>SUB CATEGORÍA</b> <b>Ejecución de la Sanción</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos</b> <b>S1</b>	<b>Secretario técnico</b> <b>S2</b>	<b>Abogado</b> <b>S3</b>
En su opinión, las resoluciones de sanción o absolución son ejecutadas al estar bien notificadas	No, porque la notificación debe hacerse dentro de los cinco días hábiles, pero al ser una UGEL que abarca 10 distritos es casi imposible la notificación efectiva.	Si, en caso que no se pueda llegar al domicilio o no sea recepcionado por el administrado se notifica vía edicto en el peruano	Por supuesto, el efecto de una resolución bien notificada genera la ejecución.
<p>Conclusión: Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que debido al hecho que es una UGEL muy grande, existe complejidad para la notificación dentro de los 05 días, en algunos casos no se puede notificar al domicilio y por lo tanto se tiene que realizar la notificación mediante publicación en el diario oficial el Peruano para que pueda surtir efecto la resolución.</p>			

### Anexo 03 Matriz de triangulación de datos

<b>SUB CATEGORÍA Recursos Impugnativos</b>	<b>Jefe de Recursos Humanos S1</b>	<b>Secretario Técnico S2</b>	<b>Abogado S3</b>	<b>Profesor S4</b>
En su opinión, los recursos impugnativos están bien fundamentados	No, porque piensan los administrados que es un descargo cuando deben poner prueba nueva (reconsideración) o elemento que permita un nuevo criterio (apelación).	A veces, muchas veces en vez de señalar el vicio, argumentan defensa, distorsionando el recurso impugnativo	Muchos recursos aducen prescripción, cuando no se ha evaluado correctamente los plazos.	Si el sancionado(a) considera que hay nueva evidencia debe interponer la reconsideración o apelar en caso esté en desacuerdo con la Resolución de sanción.
<p>Conclusión: Respecto a esta pregunta, los participantes manifiestan que los recursos impugnativos no siempre están bien fundamentados porque los impugnantes en lugar de señalar el vicio incurrido al momento de apelar estos argumentan defensa distorsionando el recurso; además señalan que en su recurso piensan que es un descargo cuando deben poner nueva prueba para el caso del Recurso de reconsideración o argumentar un criterio distinto que permita rebatir los hechos imputados.</p>				





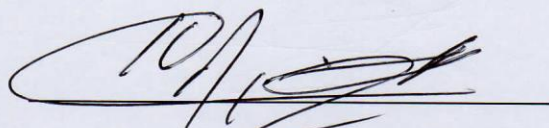
## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO**

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, he constatado que la tesis titulada "Procesos administrativos disciplinarios: caso UGEL 01, Lima, 2019" del estudiante **Oscar Alejandro Morales Terrones**, tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio.

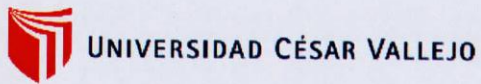
A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de enero 2020



Hugo Lorenzo Agüero Alva

DNI: 43384358



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

"Procesos administrativos y disciplinarios caso UGEL 01, lima, 2019"

**7**  
TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Dr. Oscar Alejandro Morales Terrones (ORCID: 0000-0001-5264-4674)

**8**  
**ASESOR:**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Aba (ORCID: 0000-0001-6347-0159)

**9**  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

Lima - Perú

2020

Resumen de coincidencias

12 %

< Se están viendo fuentes estándar >

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... 5 % >  
Trabajo del estudiante
- 2 Entregado a Universida... 1 % >  
Trabajo del estudiante
- 3 Entregado a Universida... 1 % >  
Trabajo del estudiante
- 4 busquedas.elperuano.pe 1 % >  
Fuente de Internet
- 5 Entregado a Universida... <1 % >  
Trabajo del estudiante
- 6 Entregado a Universida... <1 % >  
Trabajo del estudiante







## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Morales Terrones Oscar Alejandro

D.N.I. : 41879784

Domicilio : Psje José María Aiguedas Chillón los olivos

Teléfono : Fijo : Móvil: 938122193

E-mail : amterrone@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....

Título de la tesis:

Procesos administrativos disciplinarios:  
caso UGEL 01, Lima, 2019

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 29-04-2020



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

## ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Oscar Alejandro Morales Terrones

INFORME TÍTULADO:

Procesos administrativos disciplinarios:  
Caso UGEL 01, Lima, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión pública

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de enero de 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



[Signature]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN