



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso
contra los docentes de la ugel julcan de la region la
libertad,2019-2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

abogado

AUTOR:

Vasquez Mora, Hector Manuel (ORCID: 0000-0003-2984-5093)

ASESORES:

Dr. Matienzo Mendoza, Jhon Elionel (ORCID: 0000-0002-2256-8831)

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (ORCID: 0000-0002-5320-9014)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos fundamentales, procesos constitucionales y jurisdicción constitucional y
partidos políticos

TRUJILLO –PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la fortaleza necesaria para lidiar con los avatares de la vida.

A mi madre y hermanos que fueron mi apoyo y motivación en este gran sueño

AGRADECIMIENTO

A los docentes: Dr. Jhon Matienzo Mendoza, Dr. Henry Salinas Ruiz, por haber compartido su sapiencia y orientando mis conocimientos.

A mi familia y amistades por alentar siempre mi progreso

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| CARÁTULA | |
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS | V |
| RESUMEN | VI |
| ABSTRACT | 8 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 14 |
| III. METODOLOGÍA..... | 26 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 26 |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización..... | 26 |
| 3.3. Escenario de estudio..... | 26 |
| 3.4. Participantes..... | 27 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 27 |
| 3.6. Procedimiento..... | 27 |
| 3.7. Rigor científico..... | 27 |
| 3.8. Método de análisis de datos..... | 28 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 28 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 28 |
| Resultados | 28 |
| Discusión..... | 45 |
| V. CONCLUSIONES..... | 56 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 58 |
| REFERENCIAS..... | 59 |
| ANEXOS..... | 61 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Respuesta de los expertos a la pregunta N°1..... | 29 |
| Tabla 2: Respuesta de los expertos a la pregunta N°2..... | 30 |
| Tabla 3: Respuesta de los expertos a la pregunta N°3..... | 32 |
| Tabla 4: Respuesta de los expertos a la pregunta N°4..... | 36 |
| Tabla 5: Respuesta de los expertos a la pregunta N°5..... | 37 |
| Tabla 6: Respuesta de los expertos a la pregunta N°6..... | 39 |
| Tabla 7: Respuesta de los expertos a la pregunta N°7..... | 41 |
| Tabla 8: Respuesta de los expertos a la pregunta N°8..... | 43 |

RESUMEN

La implementación del proceso administrativo sancionador constituye una de las potestades más importantes de la Administración Pública en general y también de la Administración Educativa. Sin embargo, existen pocas investigaciones sobre su naturaleza, etapas, requisitos y efectos jurídicos, particularmente en el sector educación.

La labor docente, como la de todo trabajador dependiente, está sujeto a la potestad disciplinaria del empleador. En tal sentido, la Unidad de Gestión Educativa Local de JULCAN, que actúa como empleadora respecto del Educador, tiene la facultad de sancionar toda falta docente, siguiendo, al efecto, los procedimientos expresamente regulados en el Reglamento de la Ley del Profesorado, aprobado por el Decreto Supremo 019-90-ED.

Es preciso aclarar que, el referido Reglamento hace referencia a dos procedimientos disciplinarios. El primero, previsto en su artículo 123, está reservado para la imposición de sanciones leves; el segundo, en cambio, se imponen las sanciones más graves, en virtud de su artículo 124.

De lo expuesto: la sanción sólo puede comprenderse como consecuencia directa e inmediata de una falta disciplinaria, esto es de alguna contravención de cualquiera de las normas que regulan la labor docente, se pueden considerar como faltas, las siguientes:

La vulneración de algún deber u obligación docente, el incumplimiento de alguna prohibición legal y la inobservancia de una incompatibilidad legalmente establecida para el trabajo magisterial, en cualquier caso, toda falta, para ser sancionada, debe ser siempre una acción u omisión ilícita y real.

La imposición de las sanciones de Amonestación y Multa, las más leves del sistema disciplinario docente, se rige por el procedimiento previsto en el artículo 123 del Reglamento de la Ley del Profesorado. Este procedimiento se inicia mediante la imputación escrita de los cargos al docente involucrado en una falta leve, mediante Memorándum firmado por el director del Centro Educativo. Recibida la imputación; el profesor tiene derecho de formular su descargo escrito, en un plazo de 15 días hábiles. Vencido el plazo antes señalado y luego de haberse comprobado los hechos materia de la denuncia, se dictará la resolución de sanción correspondiente.

Si se acreditó la responsabilidad del profesor. Caso contrario, debe expedirse una resolución exculpatoria, que ordene archivar el proceso.

En el caso de faltas graves, está reservado para la imposición de las sanciones como: Suspensión, Separación temporal y Separación Definitiva, como consecuencia de la comisión de faltas graves. Por este motivo, es tramitado con intervención de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos, que es la encargada de calificar las denuncias, pronunciarse sobre la procedencia del proceso administrativo, investigar los hechos y, finalmente, recomendar la sanción que corresponda, de acuerdo a la gravedad de la falta. Este proceso involucra etapas, primero está la Fase Previa, que, si bien no forma parte del Proceso en sí, se refiere a la forma como la Administración Educativa decide la apertura del Proceso Disciplinario, luego de haber tomado noticia de algún acto que, por su naturaleza, podría constituir una falta administrativa docente. Seguidamente esta la Resolución de Apertura, es la que inicia de manera formal el proceso administrativo disciplinario. Ella debe precisar los cargos que se imputan al docente involucrado, así como conceder un plazo de 15 días útiles para que efectúe su descargo.

En tercer lugar, el Descargo, donde el docente debe hacer un descargo escrito y fundamentado. Exponiendo, en forma ordenada, los hechos, fundamentos legales y pruebas que desvirtúen las faltas que se le imputan. En su caso, también se puede formular el reconocimiento de las faltas, con mención de las causas o circunstancias que expliquen o justifiquen su conducta.

En el cuarto Lugar, la Actuación de Medios Probatorios, la Comisión tiene facultad para solicitar los Informes que crea conveniente, así como para ordenar la actuación de otros medios probatorios, como Peritajes, Inspecciones o Declaraciones de parte, con el objeto de llegar a conocer de manera exacta los hechos que investiga. Seguidamente viene el Informe de la Comisión al término de la actuación probatoria. La Comisión debe entregar su informe final al Jefe de la Entidad.

Palabras clave: Sanciones, Imputación, Suspensión, Separación, Proceso Disciplinario Sancionador, Conducta, Responsabilidad Docente

ABSTRACT

The implementation of the sanctioning administrative process constitutes one of the most important powers of the Public Administration in general and also of the Educational Administration. However, there is little research on its nature, stages, requirements and legal effects, particularly in the education sector.

Teaching work, like that of any dependent worker, is subject to the disciplinary authority of the employer. In this sense, the JULCAN Local Educational Management Unit, which acts as an employer with respect to the Educator, has the power to sanction any teaching fault, following, for this purpose, the procedures expressly regulated in the Regulations of the Law on Teachers, approved by Supreme Decree 019-90-ED.

It is necessary to clarify that the aforementioned Regulation refers to two disciplinary procedures. The first, provided for in article 123, is reserved for the imposition of minor sanctions; the second, on the other hand, imposes the most serious sanctions, by virtue of its article 124.

From the foregoing: the sanction can only be understood as a direct and immediate consequence of a disciplinary fault, that is, of some contravention of any of the norms that regulate the teaching work, the following can be considered as faults:

The violation of any teaching duty or obligation, the breach of any legal prohibition and the non-observance of a legally established incompatibility for teaching work, in any case, any fault, to be sanctioned, must always be an illegal and real action or omission.

The imposition of sanctions of Warning and Fine, the lightest of the teaching disciplinary system, is governed by the procedure provided for in article 123 of the Regulations of the Law on Teachers. This procedure begins with the written imputation of the charges to the teacher involved in a minor offense, through a Memorandum signed by the director of the Educational Center. Received the imputation; the teacher has the right to formulate his written defense, within a period of 15 business days. Once the aforementioned period has expired and after the facts of the complaint have been verified, the corresponding sanction resolution will be issued, if the teacher's responsibility

has been proven. Otherwise, an exculpatory resolution must be issued, ordering the process to be archived.

In the case of serious offenses, it is reserved for the imposition of sanctions such as: Suspension, Temporary Separation and Definitive Separation, as a consequence of committing serious offenses. For this reason, it is processed with the intervention of the Permanent Commission of Administrative Processes, which is in charge of qualifying the complaints, ruling on the admissibility of the administrative process, investigating the facts and, finally, recommending the corresponding sanction, according to the severity of the fault. This process involves stages, first there is the Preliminary Phase, which, although it is not part of the Process itself, refers to the way in which the Educational Administration decides to open the Disciplinary Process, after having taken notice of an act that, by its nature, it could constitute a teaching administrative fault. Next is the Opening Resolution, which formally initiates the disciplinary administrative process. She must specify the charges that are attributed to the teacher involved, as well as grant a period of 15 working days to make his discharge.

Third, the Discharge, where the teacher must make a written and substantiated discharge. Exposing, in an orderly manner, the facts, legal foundations and evidence that disprove the faults imputed to him. In your case, you can also formulate the recognition of the faults, mentioning the causes or circumstances that explain or justify your conduct.

In the fourth Place, the Performance of Evidence, the Commission has the power to request the Reports it deems appropriate, as well as to order the performance of other evidence, such as Expert Reports, Inspections or Declarations of the party, in order to get to know exactly the facts investigated. Next comes the Report of the Commission at the end of the evidentiary action. The Commission must deliver its final report to the Head of the Entity.

Keywords: Sanctions, Imputation, Suspension, Separation, Sanctioning

Disciplinary Process, Conduct, Teaching Responsibility

I. INTRODUCCIÓN.

En un procedimiento en la administración sancionadora se entiende como el grupo que corresponde a las situaciones dirigidas en una determinación si existe en la parte administrativa la responsabilidad en iniciar cierta investigación correspondiendo a la infracción, que se aplica mediante la sanción correspondiente.

Sin embargo, una investigación sobre su origen, ciclos, elementos y consecuencias jurídicas, en especial la parte educativa siendo adquirida.

La función de un educador empleado, enlaza una decisión que tiene el empleador en que tiene que ser disciplinaria, con tal interpretación y para el desarrollo de la actual investigación. En la provincia de Julcán, se encuentra la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL JULCAN), el cual presenta una posición de empleados de los docentes de la región, asumiendo la facultad de sancionar a los docentes de la zona, en virtud de los procedimientos disciplinarios. El primero, en el artículo 123, que regula y establece los parámetros, correspondiendo una imposición de leves sanciones. Segundo, a diferencia, determina las sanciones de mayor gravedad, en congruencia con el artículo 124. Como se ha señalado, la sanción es el efecto directo e inmediato de una afectación disciplinaria del cuerpo de leyes que regulan la labor docente; estos pueden ser:

El incumplimiento de cualquier deber u obligación de profesor, es decir, que el docente ejecute una omisión u acción ilícita, siendo real. En imposición de las sanciones más leves del sistema disciplinario docente son la amonestación y multa, previa en dicha Ley del Profesorado en su reglamento, siendo su artículo número 123, dicho método comienza por medio de los cargos en el maestro en la acusación redactada, siendo leve la falta, el director de la unidad educativa firma el memorándum correspondiente; el docente imputado tiene la facultad de redactar un descargo, siendo el tiempo máximo en 15 días hábiles, terminado dicho plazo, después al haber sido corroborado todos los actos se formula en una denuncia, efectuará una resolución siendo la sanción que corresponda, al adjuntar responsabilidad en el educador.

El contrario sensu, al tramitarse la resolución exculpatoria, ordena que el proceso se activara.

De conocer cierta existencia en faltas graves, será la comisión permanente de procesos administrativos, quien considere las denuncias, estudie ciertos hechos y exhortando una sanción correspondiente, siendo: suspensión, separación temporal o separación definitiva.

El procedimiento como tal acarrea seis etapas; iniciamos con la previa etapa, siendo parte en el proceso, haciendo referencia en la administración educativa, que determina el inicio

de un proceso, siendo el disciplinario posterior al conocimiento, generando una transgresión en la parte administrativa del docente. Luego tenemos la Resolución de Apertura, quien da origen de manera cabal a un proceso de administración disciplinaria, se tiene en cuenta los cargos puntualizados, generando una imputación en el docente que es investigado, otorgando 15 días, correspondiendo al plazo útil, alegando la defensa u aceptación de los cargos.

Tercera etapa: el descargo, en el cual el docente deberá estipular y exponer, en forma clara, las acciones, bases legales y medios de la prueba que vician las determinadas faltas, generando una imputación. De lo contrario, reconocer ciertas transgresiones, en mención a ciertos motivos o situaciones, dando una explicación y fundamenten el comportamiento correspondiente.

Consecutivamente, la comisión solicita los informes, interviniendo mediante los medios probatorios que considere convenientes con la probabilidad de pedir la ejecución de nuevos medios probatorios, siendo: las declaraciones de la parte, inspecciones y peritajes logrando de manera puntual conocer hechos de manera ventilada.

En seguida la comisión que realiza el informe a la culminación de dicha acción probatoria, expide al titular de dicha Institución Educativa la finalización de la síntesis del informe, generando recomendaciones correspondiendo a la sanción a imputar, según exista en la investigación del docente cierta responsabilidad, en lo contrario sensu, recomendará una absolución del y en lo posterior el proceso será archivado. Finalmente, el Titular de la Entidad, a través de este acto administrativo emite una resolución, la situación de que garantiza la Comisión la responsabilidad del docente investigado, impondrá cierta sanción que, a consideración en el titular del colegio, siendo lo apropiado; de lo contrario cierta resolución deberá absolver el docente procesado.

La acción de una sanción administrativa manifiesta la facultad sancionadora de un Estado de derecho, por lo que su vigor y eficacia, se encuentra supeditada al respeto de nuestra carta magna y a los principios que se encuentran en ella consagrados. De tal manera la gestión, genera un progreso en el procedimiento disciplinario de la administración, emparentada a lo obligatorio acatamiento a ciertos derechos en los procesales constitucionales y a los principios constitucionales.

Cierta tardanza o negligencia durante el ejercicio de su competencia en la imposición de sanciones administrativas en los procedimientos disciplinarios son un problema en el ámbito educativo, de tal manera que se evaden responsabilidades, además de evitar combatir la comisión de faltas administrativas, restándole eficacia al procedimiento administrativo.

sancionador. Los estudios efectuados por la Defensoría del Pueblo y Ministerio de Educación han identificado inconvenientes de demora en los procedimientos administrativos disciplinarios, demostrando ineficiencia para determinar la responsabilidad dentro de los plazos establecidos, así como para aplicar sanciones conforme al procedimiento establecido en el ordenamiento jurídico, escenario que genera en ciertos procedimientos la impunidad de los infractores y/o prescripción de la acción disciplinaria. De lo expresado se formula el siguiente problema:

¿Son eficaces los procedimientos administrativos disciplinarios incoados a ciertos docentes de la UGEL JULCAN, en los años 2019-2021?

Así mismo se establece como Objetivo general: Determinar la eficiencia del procedimiento administrativo disciplinario incoado a los docentes de la UGEL JULCAN dentro de los años 2019-2021. Y como objetivos específicos: 1) Conocer las características del procedimiento administrativo disciplinario. 2) Analizar si la UGEL Julcán cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes. 3) Determinar los lineamientos que aseguren el debido proceso y mejoren el procedimiento administrativo disciplinario.

II. MARCO TEÓRICO.

Entendemos por procedimientos administrativo al cúmulo de hechos y gestiones tratados en los organismos, orientados al pronunciamiento de un acto administrativo que genere consecuencia, orientados al pronunciamiento de un acto administrativo que genere consecuencias jurídicas individualizables o particulares en haberes, derechos u obligaciones correspondiendo a lo administrativo” (Capítulo I, Título II, Art.29 de la Ley N° 27444), las agravias o anomalías en las que puedan incurrir los profesores se encuentran determinadas en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y el reglamento que fue aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, definiendo cierta Negligencia, como omisión voluntaria en la acción quebrante en obligaciones que se encuentran señaladas en el Artículo 40° del a Ley N° 29944, vulnerar dicha normativa crea la utilización correspondiente a una sanción en el campo administrativo. Así mismo, cierta trasgresión, afectación de los deberes, prohibiciones y principios radica en la Ley de Código de ética de la Función Pública N° 27815 y sus artículos 6, 7,8, correspondiendo a una sanción administrativa.

Las trasgresiones y los agravios encontrándose tipificadas a un valor ponderable, tomando en cuenta su gravedad conformado en ciertos principios siendo el de razonabilidad: en situaciones en que realizan, compromiso prejuicioso en el interés público, afectación

económica generada, lucro ilegítimamente alcanzado, objetividad en la internacionalidad a los actos y relación jerárquica comprendiendo al autor o autores.

Las faltas administrativas más habituales realizadas por los docentes en el Perú son: inasistencias infundadas a su centro de labores, acoso sexual al educando, omisión en explicación a los gastos de cierto programa correspondiendo al sostenimiento que se dan en instituciones siendo las educativas.

Correspondiendo en cierta UGEL Julcán, muchos educadores no son penados administrativamente pese a cierta Comisión que es Permanente en los Procesos Disciplinarios correspondiendo a la administración para educadores se desempeña un perfeccionar un proceso disciplinario administrativo, recogiendo ciertos mecanismos probatorios necesarios que determinen la comisión una negligencia o trasgresión administrativa y exponiendo cierto informe siendo el final, recomendando cierta sanción correspondiente, las instituciones encargada de imponer las sanciones correspondientes no lo hacen.

La administración es la función de autoridad disciplinaria, considerando dichos principios que el Estado, instruye cierta potestad siendo la sancionatoria. El Tribunal Constitucional, ha establecido cierta imposición de una sanción en la parte administrativa manifestando tal potestad, por el vigor, correspondiendo el contexto en un Estado de derecho, respetando los derechos fundamentales, ceñida en un respeto de la Constitución y de ciertos principios en los consagrados. La Administración en la ejecución de los procedimientos disciplinarios, está emparentada en lo absoluto respeto en ciertos derechos constitucionales procesales y a los principios constitucionales que participan, como: principios de debido procedimiento, legalidad, presunción de licitud, razonabilidad, entre otros.

Al fundamentar ciertos principios constitucionales del procedimiento disciplinario que son señalados mediante el Alto Tribunal, estando contemplados en su artículo 230° de la Ley N° 27444, prescribiendo cierta facultad sancionadora en todas las entidades que se rige además por ciertos principios por la cual se aplican sanciones o infracciones. Este principio tiene especial notabilidad pues desarrollan tres funciones. La primera es la primordial, ya que son principios anteriores a la existencia de las Reglas mismas; la segunda función corresponde a la interpretación, para dispensar las preguntas en lo que refiere a los alcances de las reglas; y la Tercer, incluyente, sirve de Génesis en la integración comprendiendo ciertas lagunas jurídicas descritas y aplicadas en la normativa sancionadora.

Por consiguiente, la Potestad Sancionadora Administrativa, en su utilización al Procedimiento disciplinario administrativo, comprende:

A) Legalidad: El Principio de Legalidad, instaurado en el Artículo 2º, inciso 24, literal d) de la Constitución Política, extendido por cierto Código Penal: (artículo 11 del Título Preliminar), obtenido de forma tajante en la Ley de Procedimiento Administrativo General, conforme : “Solo en medida con el rango a la ley se puede que se atribuye a ciertas entidades comprendiendo una potestad sancionadora y una posterior previsión a los resultados administrativos ,siendo factibles a título de sanción a emplear en cierto administrado, las que en ningún caso están facultadas en privar su libertad.”

Este pueda atribuirse cierta Comisión correspondiendo a una falta si no está preliminarmente establecida en la Ley, así como la práctica de cierta penalidad sino está también definida por cierta ley.

Esta requiere una norma teniendo como rango la Ley que tipifiquen condiciones en implantar sanciones correspondientes plasmadas en (Ley Formal, Ley Orgánica, Decreto Legislativo o un Decreto Ley).

B) Debido procedimiento: Comprendido como el cúmulo de garantías necesarias para que un procedimiento sea considerado imparcial, este principio se halla establecido conforme al Título Preliminar comprendiendo en ley Nª 27444, expresando los derechos y ciertas garantías que los administrados gozan, la presentación de los medios de prueba, así como a obtener de fallo con la motivación y fundamentación debida fundada en el derecho. Al aplicar este Principio al ejercicio de sanciones supeditándose al procedimiento prescrito garantizado el seguir las garantías del debido procedimiento. Un proceso adecuado garantiza al administrador los derechos preexistentes de reglas plenamente establecidas, como es el caso de un proceso sancionador de la parte administrativa, siendo similar la existencia en el proceso jurisprudencial, no porque en administración pública tenga un ius imperium, los administrados no pueden quedar desprotegidos, tienen derechos como el derecho a exponer la razón, presentar y presentar pruebas y recibir un juicio razonable, sobre la base de la ley. Si estos derechos no son respetados, el citado procedimiento administrativo podrá ser impugnado.

C). Razonabilidad: Se aprecia sobre el valor práctico de los derechos fundamentales y la racionalización del ejercicio del poder vincula estrictamente la proporcionalidad siendo un principio en el derecho administrativo, por considerarse como el más adecuado dicho principio, una herramienta técnica para garantizar que el disfrute de los derechos fundamentales no pueda restringirse más allá de lo estrictamente necesario

para proteger el interés público. Por tanto, conviene recordar que, si bien es cierto que el principio de proporcionalidad puede aplicarse tanto a las leyes como a los actos administrativos, el juez que lo aplica también debe tener en cuenta las diferencias cualitativas entre estos tipos de actividad estatales, bajo las condiciones de control de autoridad, ya que el administrador debe respetar la legitimidad democrática especial del legislador, el control sobre las actividades del gobierno puede y debe ser mucho más ilimitado, ya que el gobierno no puede contar con esta legitimidad y además, los actos están sujetos a las autoridades del legislador democrático. Por tanto, se concluye que: “Dado que la legitimidad implica una valoración de una medida sobre su razonabilidad, argumentamos que debe entenderse a la proporcionalidad como el previo análisis que se incluye comprobar ciertas medidas que se restrinja o limite legítimamente ciertas libertades fundamentales o los derechos se esfuerzan por lograr un objetivo justo. En este caso, el sentido común nos permitiría abandonar cualquier medida que resulte del todo inexplicable, manifiestamente irrazonable o justificable para alcanzar los fines para los que su texto constitucional lo prohíbe expresamente.

D) Presunción de inocencia o licitud: La inocencia como presunción, corrección o legalidad, la autoridad debe actuar con conformidad con sus obligaciones hasta que tenga prueba en contrario, tal como lo establecen los códigos de conducta. Esta presunción se aplica a la persona investigada durante el proceso sancionador y desaparece o se confirma a medida que se desarrollan las actividades de la prueba, lo que eventualmente se resolverán sólo cuando él entre pueda reunir suficiente evidencia de los hechos y su autoría, tenga confianza en que todos los elementos del tipo esperado han sido presentados y suficientemente razonados para formar todos los alegatos que forman esta creencia. La Corte Constitucional señaló que: “El derecho correspondiendo a la presunción de inocencia asegura que ninguna persona será sancionada a menos que existan pruebas suficientes para probar fehacientemente que es penalmente responsable o juzgada por los cargos que se imputan.

El Proceso Disciplinario Administrativo para falta leve consiste en sanción, advertencia y castigo, en el sistema disciplinario docente, previsto por el procedimiento comprendiendo el Artículo 123 del reglamento de Ley de profesorado.

Estas diligencias inician por escrito atribuyéndole responsabilidad al docente por una falta haciendo acta escrita firmada por el director del Centro Educativo a quien se ha responsabilizado, el docente tiene derecho a expresar su descargo, por escrito dentro de los 15 días hábiles, vencido el plazo siendo verificado el hecho que es objeto de

denuncia, en caso de que se pruebe la culpabilidad del tutor corresponde la sanción determinada, dicho veredicto sería la activación del proceso.

En tal caso, el enjuiciamiento, la investigación y la imposición de sanciones apropiadas están dentro de la jurisdicción siendo el Comité del Revisión, presidido por el director de la Institución Educativa. e incluyendo a un maestro y a un directivo, según corresponda, en las disposiciones del inciso (h) el numeral 3 del Decreto Supremo N° 016-96-ED.

Un proceso disciplinario administrativo especial que prevé las penas más severas: suspensión, separación temporal y suspensión definitiva por delitos tramitados ante una Comisión de tipo Permanente comprendiendo los Procedimientos Administrativos, siendo un órgano que se encarga de las denuncias, decide cierta aceptación comprendiendo el proceso administrativo, conociendo detallados hechos, proponiendo una forma siendo el castigo adecuado según el nivel delictivo.

Etapas del Procedimiento Especial:

1) Fase Previa: Comprende una Administración Educativa en iniciar un expediente sancionador cuando tiene conocimiento de una actividad que por su naturaleza puede constituir un error administrativo docente.

Cierta Administración toma conocimiento la presente falta del docente, mediante los medios siguientes:

- a) De Oficio: La autoridad calificada y concedora en sus funciones de fiscalizar y comprobar en la parte educativa, tenga conocimiento de alguna conducta que pueda constituir en un error administrativo, deberá informarlo al titular de la institución para que pueda remitir las actuaciones en la oficina de la Comisión Permanente comprendiendo un Proceso Administrativo de tipo Disciplinario para su correspondiente precalificación.
- b) Pro Recomendación del órgano de Control: Dicho Titular de la Institución capaz y dispuesta, deberá interpretar y verificar para dirigirse a la Oficina de Auditoría Interna comprendiendo en a la Comisión Permanente del Proceso Administrativo Disciplinarios, comprendiendo cierta precalificación.
- c) Denuncia comprendiendo a terceros: siempre que se acompañen de pruebas razonables de lo contrario, se requerirá una auditoría interna inicial o una intervención de recursos humanos para demostrar la falla.

Al recibir la hoja de las recomendaciones o denuncia, la Comisión de Procesos emite el inicio en aperturar el proceso correspondiendo a lo disciplinario, siendo circunstancia necesaria, iniciando una expedición de Resolución de Aperturamiento del Proceso.

La existencia de insuficiencia de pruebas, la Comisión podrá ordenar que se realicen las diligencias necesarias para obtener tales pruebas, citando al docente investigado. Por lo tanto, en caso de que el tribunal dictamine después del juicio que el asunto revelado no es un delito grave, la petición debe devolverse al propietario de la entidad para que la presente al conductor de la institución competente en educación. Centrarse en cumplir el Proceso de Delitos Menores.

Correspondiendo al hecho de la acusación no constituye dicha falta, el encargado de dicha comisión debe pedir el archivo de investigación.

2) Resolución del Apertura: Quien oficialmente inicia el proceso disciplinario, notifica ciertos cargos especificados en el maestro en cuestión y permitir un periodo de 15 días hábiles para que se realice el reinicio adecuado.

La resolución debe ser comunicada al docente de manera muy personal y si no es posible localizarlo, debe notificarse publicando la resolución en el diario oficial “El Peruano”, en el diario de mayor circulación de la ciudad y en un lugar destacado en el Centro de Trabajo.

3) Descargo. El docente debe hacer un descargo escrito y fundamentado. Exponiendo, de forma ordenada, los hechos, fundamentados legales y pruebas que desvirtúen las faltas en las que se le acusan, o de darse el caso también se puede formular el reconocimiento de las faltas, con mención de las causas o circunstancias que explique o justifique su conducta.

El docente tiene derecho a formar conocimiento de los antecedentes que dan lugar a proceso. Derecho que puede ejercerse a través de la lectura directa del expediente o mediante la solicitud de copias certificados de los actuados.

El caso que el plazo de 15 días concedido por ley, resulte insuficiente para realizar el descargo, el docente puede solicitar la prórroga del plazo por cinco días hábiles más.

4) Actuación de Medios Probatorios. La Comisión está facultada para solicitar los informes que estime convenientes y para ordenar el uso de otros medios de prueba, tales como informes periciales, verificación o declaraciones de las partes, para obtener un conocimiento exacto de los hechos que la Comisión investiga.

5) Informe de la Comisión: Una vez que los medios probatorios hayan finalizado su revisión, al efectuar la finalización del informe del titular de dicha entidad, dicha

comisión recomienda la sanción si se prueba cierta responsabilidad en el docente que es investigado, caso contrario, si el docente debe ser absuelto, generando un archivamiento en el proceso correspondiente.

6) Resolución de Titular de la Entidad. En virtud de este acto administrativo, si la Comisión admite en el docente responsabilidad, se introduce una forma de sanción que, al juicio del director del plantel, sea la más conveniente. En cambio, la conciliación deberá absolver al docente en juicio, teniendo en cuenta que el titular del establecimiento libre de elegir la sanción que corresponda, la cual podrá apartarse de la sanción recomendada por la Comisión, sin embargo, el director no podrá renunciar a la pena, dicha comisión determina que existe responsabilidad en el docente que es investigado, o impone sanción, cuando el comité halle absuelto al docente.

Una resolución pone fin en primera instancia en el proceso administrativo disciplinario, dictando el plazo máximo de 40 días hábiles, contactados en el día siguiente de la notificación de la Resolución de Apertura del Proceso.

Reglas Básicas del Proceso Administrativo Disciplinario Especial:

1) Plazo Máximo: Este proceso no debe exceder los 40 días si no hay derecho a renovar. El no hacerlo constituye falta grave en los miembros de la Comisión o del organismo que autorice.

Sin embargo el extinto Instituto Nacional de Administraciones Públicas (NAP) ha señalado que, si no se informa de la responsabilidad del servidor después del plazo legal, el proceso se dará por concluido según lo requerido por él.

2) Carácter Sumario y Escrito. En consecuencia, Como se mencionó anteriormente, el proceso debe ejecutarse en la menor cantidad de pasos posible y debe eliminarse cualquier retraso.

Sin embargo, la escrituralidad como principio estipula que todos los actos procesales y las pruebas deben constar por escrito.

3) Plazo de Prescripción de la Acción Disciplina. El desarrollo deberá iniciar en un plazo no siendo mayor de un año contando en el momento que la autoridad competente reciba la información bajo su responsabilidad antes mencionada. En caso contrario, la acción se entenderá prescrita sin daño en actuaciones civiles penales que pudiendo estar pendientes.

Siendo la consulta por la Prescripción del acto Disciplinario comprendiendo, la imposibilidad de investigar y sancionar de forma administrativa la falta docente por vencimiento del tiempo de prescripción en empezar el procedimiento disciplinario., en

oposición a la Resolución Administrativa de castigo, el educador puede presentar una solicitud de revisión o apelación.

De acuerdo con lo preparado en las Normas Generales de Ley del Procedimiento Administrativo, todas estas fuentes se deben presentar dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de notificación o publicación de la Resolución Sancionadora, por escrito, copia certificada y autorización escrita del apoderado.

- **El Recurso de Reconsideración:** Se deberá presentarse si existen documentos que acrediten el hecho que no fueron revisados por la Comisión de Procesos Disciplinarios o por la Autoridad que dictó la resolución de primera instancia. Quien será responsable de reevaluar los hechos con base de nuevas pruebas aportadas por el solicitante. Conforme al recurso es opcional
- **Recurso Apelable o Apelación:** Es el resultado de inconsistencia con cierta valoración de hechos según la decisión de la autoridad o de otra interpretación de la ley aplicable al asunto bajo consideración.

En la Reconsideración, las apelaciones se deben examinar mediante la autoridad de mayor rango que las apelaciones resueltas en primera instancia.

Terminados los procedimientos administrativos, si el docente considera que la sanción es injusta o ilegal, puede demandar a la autoridad judicial para solicitar la revocación de las ordenes administrativas en su contra. Además, el amparo puede ser demandado si se viola la ley constitucional, especialmente el derecho a un juicio justo, en procesos disciplinarios.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El actual estudio presenta carácter cuantitativo, su concepto se basa en el conocimiento comprendiendo el Procedimiento Administrativo Disciplinario Sancionador por parte de los docentes del Magisterio Peruano, administrado y controlado por el Ministerio de Educación, utilizar la recolección de datos como método de investigación para conocer cómo se lleva a cabo dicha acción disciplinaria.

Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

(Baca V. 2007) actualmente, la doctrina a mantenido la idea de «la unidad de la facultad sancionadora el estado» tomando en cuenta un todo formado, lo cual se refleja en el Derecho Administrativo Sancionador y el derecho penal, siendo consecuencia la

siguiente jurisprudencia constitucional muestra los principios básicos del derecho sancionador, aplicándose exclusivamente en el mundo del derecho penal sino también la rama del derecho administrativo sancionador.

3.2. Escenario de estudio.

Jurisdicción de la Ugel de Julcán – Provincia de Julcán – Región – La Libertad, primordialmente dentro de las entidades públicas del Estado, siendo las Instituciones Educativas, con la modalidad en docentes nombrados y contratados.

3.3. Participantes.

Treinta y cinco (10) docentes de diferentes especialidades: Nivel primaria (4), Nivel secundaria (4) y Personal Administrativo (2)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Mientras brindo informe, usaré entrevistas con expertos de diferentes disciplinas, utilizando herramientas de encuestas de entrevistas; También se utilizará como técnica adicional el análisis documental, para lo cual la fuente de información será la legalización del profesorado, correspondiente a los procedimientos disciplinarios y administrativos sancionadores relacionados con la materia de estudio, a través del manual de análisis documental.

3.5. Procedimientos.

El problema de investigación surgió de la necesidad de conocer y familiarizarse con los procedimientos administrativos para la acción disciplinaria contra los docentes, establecidos en el ordenamiento jurídico peruano, con un enfoque en la que Unidad de Gestión Educativa Julcán, una vez formulado el problema, se asignaron las tareas de este trabajo. Por lo tanto, para verificar los objetivos planteados, es necesario recolectar información utilizando el método de entrevistar a 10 (diez) docentes de diferentes disciplinas que se encuentran trabajando en las instituciones educativas correspondientes al entorno de la Ugel de Julcán.

3.6. Rigor científico.

La herramienta de recopilación de información será revisada por expertos en cuestiones de laboral contencioso administrativo, realizándose la siguiente observación, para lograr corregir, quedando conforme, lo que me ayudará a entrevistar a profesores de

muchas disciplinas diferentes, cierta consistencia lógica y resultando de forma aplicable, teniendo coherencia en la redacción, obedeciendo con el criterio de transferibilidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.7.Método de análisis de la información.

Para Hernández et. Al. (2014) para el estado de datos requiere estructurar información recopilada, trasladarla y codificarla, a la coherencia de significado y categorías, siendo: temas, definiciones y la recopilación de información. En tal sentido, el presente estudio se realizó utilizando el método cualitativo, el método hermenéutico siendo la observación a los problemas en empleados siendo el sector público para obtener resultados positivos y el método inductivo permite llegar a una etapa de inferencia.

3.8.Aspectos éticos.

En cierta investigación se tuvo a los principios en cuenta; tanto éticos, como morales, se realizó con eficiencia, responsabilidad y respeto, utilizando las referencias bibliográficas de acuerdo con los principios, cuidado y respeto a los derechos de autor.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

En la explicación de mi investigación se empleó la guía de entrevista, aplicándose en Docentes y administrativos, siendo así los entrevistados: El entrevistado 1 es docente en el área de Psicología atiende dos niveles primarios y secundarios.

Los entrevistados 2, 3,5 y 7 son Docentes del nivel primario. El entrevistado 4 es Docente del nivel secundario. Por último, el entrevistado 6 es director correspondiente al Área Administrativa.

En lo referente a la información recolectada me apoye mediante una guía de análisis de documentos en dar cumplimiento al objetivo 1, 2,3, de la presente investigación.

Conforme al estudio siendo el objetivo específico N° 01, apunta a conocer ciertas características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán. Realicé las siguientes tablas.

TABLA 1: Los principales motivos por lo que se empieza un procedimiento de tipo administrativo sancionador.

| PREGUNTA 1: Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia el procedimiento administrativo sancionador contra los docentes pertenecientes a la UGEL Julcán? | | |
|--|--|---|
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| Por las falta injustificadas | Buenos los motivos por los que se inicia el proceso administrativo al Docente son diversos: Abandono de trabajo. Asistir en estado etílico a su centro de trabajo. Hacer uso excesivo de la fuerza con uno o varios estudiantes. Apropiarse de los recursos económicos de la I.E., Etc. | Falta a sus funciones docentes y administrativas, como: Abandono de cargo injustificadamente, delitos dolosos, malversación al fondo de mantenimiento destinados a los locales escolares, abuso de autoridad, maltrato físico y psicológico a estudiantes, etc. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Cuando el Docente no cumple con sus deberes. Por ejemplo: no asiste a la hora indicada a la institución educativa y lo hace de forma reiterada, no asiste a clases y se ausenta por más de tres días consecutivos. | Incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones. Causar daño al educando y a la institución educativa Realizar, promover o encubrir, dentro o fuera del colegio, acciones de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier integrante de la comunidad educativa (educandos, padres, docentes, directivos, administrativos, exalumnos e integrantes de la comunidad) | Primero: incumplimiento de normas estipuladas en la ley de reforma pública magisterial. Segundo: El desconocimiento de dichas normas por no leer la ley de la reforma magisterial y su reglamentación. Tercero: La atención por parte de los encargados de administrar el comité de la Ugel – Julcán es deficiente. |

| | | |
|---|--|--|
| ENTREVISTADO 7 | | |
| <p>La desobediencia a su obligación prevista en las reglamentaciones escolares respectivas.</p> <p>Abandono de servicio. Falla a su labor competente.</p> <p>Condena judicial por delito doloso.</p> <p>Sentencia condenatoria dictada en perjuicio del agente como cómplice o siendo encubridor de algún delito de carácter doloso</p> | | |

TABLA 2: Los casos que el procedimiento administrativo sancionador vulnera derechos fundamentales de los docentes.

| | | |
|--|--|--|
| PREGUNTA 2: Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales en los docentes? | | |
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| Aunque no se le da validez a los documentos que él presenta, para justificar su falta. | Vulnera los derechos de los Docentes cuando no permite que no se defienda en el tiempo establecido por ley, es decir cuando no | Cuando la investigación no se ajusta a la verdad, vulnerando el código y la Ley del procedimiento administrativo N°2744. |

| | | |
|--|---|---|
| | dan oportunidad a la defensa. | |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Cuando no se les avisa en el momento indicado, para que haga los descargos respectivos y se les sanciona sin ser avisados | Omisión a sus deberes u obligaciones fijados en la Ley, siendo calificados como leves o faltas. | Creo que primero antes de emitir una sanción tiene que informar al docente y hacerle ver dónde está su falta antes de solo emitir resoluciones y sancionar. No hay una comunicación horizontal, solo una comisión sancionadora de forma vertical. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| <p>Parámetros de atención al principio de presunción de inocencia.</p> <p>Grado de respeto de los principios de legalidad y tipicidad.</p> <p>Aplicación del principio de derecho a la defensa y asistencia técnica por letrado, sin un margen de control jurisdiccional identificándose que los fundamentos jurídicos de las sentencias nulifican los procedimientos administrativo disciplinarios.</p> | | |

TABLA 3: Las características del procedimiento administrativa sancionador

| PREGUNTA 3: Según su experiencia ¿Cuáles son las características en el procedimiento administrativo sancionador que se aplica en la UGEL Julcán contra los docentes? | | |
|---|--|--|
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| Afectación en la remuneración | Bueno la comisión de procesos administrativos actúa de manera tal que es de nulo conocimiento del Docente que posteriormente se ve perjudicado, viendo como son vulnerados sus derechos y más aún sin poder defenderse de inmediato. Sería bueno que siempre se comunique al Docente cuando hay indicios de una posible sanción para que pueda hacer uso de su legítima defensa. | Su norma es imperativa, posee autonomía propia, da oportunidad a la defensa. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Explicación y competencia a la denuncia, la investigación en la denuncia, avisar al denunciado para que posteriormente haga los descargos respectivos, medidas preventivas (separación preventiva, retiro definitivo), informe preliminar, informe final. | Se inicia con la denuncia luego la notificación. | Emisión de resoluciones emitidas por la comisión de proceso disciplinarios, sin antes haber informado de manera conciliadora ya que el objetivo de la Ugel no es solo sancionar si no hacer cumplir las normas, pero siempre dentro de un clima de respeto y apoyar a los docentes que están |

| | | |
|--|--|-------------------------------------|
| | | cometiendo algunas irregularidades. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| <p>El Ministerio de Educación, precisa según la Resolución Vice Ministerial N°091-2015-MINEDU, aprobando ciertas Normas, Regulando dicho el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público, ciertas disposiciones ,sujetando los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a los profesores sujetos a la carrera pública magisterial, que incurran en faltas de carácter disciplinario, aplicando los principios del derecho administrativo sancionador. Los procedimientos administrativos disciplinarios, en las UGEL Julcan, son escritos y sumarios. En esta instancia de Gestión Educativa Descentralizada, es al Titular de la entidad a quien se le otorga ejercer el</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| proceso administrativo disciplinario a través de la Comisión Permanente de Proceso Administrativos Disciplinarios para Docentes (CPPADD) | | |
|--|--|--|

Referente al estudio del objetivo específico N° 02, se refiere en Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán Realicé las siguientes tablas.

TABLA 4: Los Docentes que son investigados por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos.

| | | |
|--|---|---|
| PREGUNTA 4: Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa? | | |
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| No. Esos hechos no les afecta en nada. | Debería ser lo correcto, pero no se da muchas veces la UGEL, mediante su comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios, actúan solos y solamente ya cuando hay sanción, comunicar al Docente perjudicado. | Claro que si el docente investigado tiene toda potestad de argumentar su defensa y se le da el tiempo necesario y prudencial para adjuntar evidencias y demostrar su inocencia. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Presentación y calificación de la denuncia investigación de la denuncia, avisar al denunciado para que posteriormente haga los descargos respectivos, | Se inicia con la denuncia luego la notificación. | Como mencioné antes, por desconocimiento algunos docentes no hacen uso debido de su derecho a exponer sus argumentos por la formalidad de proceder de la comisión de |

| | | |
|--|--|---|
| medidas preventiva, (separación preventiva, retiro definitivo). Informe preliminar, informe final. | | procesos administrativos que solo emiten resoluciones y no concilian y hace que el docente se sienta en confianza para poder presentar sus descargos. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| Ante algunos casos de los que tengo conocimiento es de que la Ugel Julcán a los docentes que son investigados por faltas disciplinarias, si se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa y de esa manera concilian o toma acuerdos para solucionar dichas faltas. | | |

TABLA 5: La Ugel Julcán al investigar a los docentes entre decisiones motivadas y fundadas en derecho.

| PREGUNTA 5: Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investiga a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho? | | |
|--|---|---|
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| En mi parecer no. | Bueno, hasta donde tengo conocimiento, la UGEL mediante su comisión de Proceso Administrativo y Disciplinarios emite una sentencia de sanción, la misma que, recién el Docente hace uso de su | Específicamente si, dando oportunidad a la defensa y teniendo en cuenta la Ley. |

| | | |
|--|--|---|
| | derecho para poder defenderse, según la sanción a ejecutar. | |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Si, la Ugel luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias, emiten decisiones motivadas, ya que son causadas por razones o motivos sustentados, para que adopten una resolución final. | Tiene que darse en ese sentido sino es motivo de apelación por el investigado. | Si, siempre siguen los lineamientos administrativos siendo los encargados en procedimientos administrativos de la Ugel, existen un abogado el cual conoce ciertas nomas, lo que no hace es conciliar con los implicados para llegar a una solución antes de emitir una sanción. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| Considero que en algunos casos la UGEL Julcán, luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias entre decisiones motivados y fundadas en Derecho. | | |

TABLA 6 : El cumplimiento con el debido proceso en caso de faltas disciplinarias.

| | | |
|--|--|---|
| PREGUNTAS 6: Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán? | | |
| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
| Tengo mis dudas. | No, no se cumple, la UGEL mediante su comisión de Proceso Administrativos y disciplinarios actúan a su manera y ya, cuando hay | El alguno, pero en la mayoría no dejan de lado el cumplimiento normativo. |

| | | |
|---|---|---|
| | sanción, emiten la RESOLUCIÓN respectiva y es allí donde el Docente recién, hace uso de su defensa. | |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Si cumple con el debido proceso | Si se cumple teniendo en cuenta los debidos procesos | Si se cumple, pero puede mejorar en situaciones de que una comisión de procesos disciplinarios no es su única función el sancionar, si no corregir el problema y deben ser más empáticos y comprender que el docente en su mayoría por desconocimiento cae en dichos proceso. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| En algunos casos si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes del UGEL Julcán. | | |

Del análisis del objetivo específico N° 03., que refiere determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán. Realicé las siguientes tablas.

TABLA 7: Los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador.

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|--|--|---|
| Que se hagan valederos los elementos justificatorios que presenta el personal. | Bueno, a mi entender la UGEL deberá de formar su Comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios de manera que sea de público conocimiento de toda la Comunidad Magisterial de la jurisdicción para que cuando haya un caso de posible sanción, el Docente haga uso de su debida defensa en los plazos establecidos por ley. | Tener en cuenta y dar cumplimiento a la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27444, la Ley N° 28044 y la Norma de reforma Magisterial. Así mismo tener en cuenta la Ley del Servicio Civil. |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| Notificación de imputación a cargos del docente investigado de oficio, descargos del docente involucrado, resolución final de manera transparente sin favorecer ni perjudicar al investigado, de acuerdo al estado de derecho. | Cierta notificación de la resolución de imputación a los cargos siendo el funcionario investigado. | Debe integrar un representante de los docentes que sea empático con sus colegas y que vele por los verdaderos intereses de los colegas, pues cuando uno comete un error no es para que lo lapden con una sanción administrativa si no apoyando en volver a no cometer dichos errores. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| Que los docentes de la Ugel Julcán, conozcan sus deberes y derechos, tengan conocimiento de las | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>sanciones, del procedimiento administrativo sancionador, y se encuentran plasmados en la RV N° 091-2021-MINEDU.</p> | | |
|--|--|--|

TABLA 8: Los lineamientos para mejorar el debido proceso.

| ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|---|--|---|
| <p>Que hagan caso en los documentos justificatorios presentados por el personal.</p> | <p>Bueno, la UGEL mediante la Comisión de Proceso Administrativo y Disciplinarios debería de comunicar de inmediato de la falta, según los plazos de ley al Docente posible de sanción, para que, de acuerdo a sus posibilidades, haga uso de su defensa de inmediato y no verse perjudicado posteriormente.</p> | <p>Un proceso transparente y justo, resolución de expedientes a tiempo, dejar de lado la amistad.</p> |
| ENTREVISTADO 4 | ENTREVISTADO 5 | ENTREVISTADO 6 |
| <p>Los lineamientos deben ser los mismos según el estado bien el caso y hacer las investigaciones necesarias, para que se llegue a una verdad justa. Sin perjudicar ni favorecer al imputado.</p> | <p>La investigación y las pruebas necesarias</p> | <p>Primero conocer a fondo el problema y hacer un estudio psicológico del proceso a sancionar para ubicar el verdadero motivo por lo cual el docente cayo en dicho error, luego hacerle conocer el posible proceso que le puede</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | esperar y así encaminar por el buen camino. |
| ENTREVISTADO 7 | | |
| Dar a conocer los docentes de la Ugel Julcán, en ciertas disposiciones que normalizan la investigación y el proceso administrativo disciplinario para profesores, comprendiendo la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. | | |

DISCUSIÓN

Respecto al análisis del objetivo específico N° 01, referente a Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán, tenemos las siguientes tablas: Tabla 1, Tabla2 y Tabla 3, que establecen que nuestro ordenamiento jurídico cuenta con una regulación normativa sobre el derecho administrativo peruano, partiendo de Conforme al artículo 255 del TUO de la Ley 27444, Procedimiento Sancionador, ciertas entidades en ejecución con facultad sancionador está sujeta a las siguientes disposiciones :

1. El procedimiento sancionador se apertura de oficio, siendo iniciativa propia o como resultado del orden superior por pedimento debidamente generado por diferentes órganos, entidades o por denuncias.
2. Antes de impulsar formalmente el procedimiento se puede efectuar las acciones anticipadas en la investigación. Tales como: el estudio e inspección, estableciendo con carácter primigenio si presentan circunstancias que demuestran su iniciación.
3. Instaurada cierta decisión de impulsar el procedimiento sancionador, la superioridad instructora del procedimiento realiza el aviso correspondiente de los cargos al probable sancionado, notificación incluyendo los datos para que presente sus allegados de defensa y/o aceptación de tales cargos por escrito mediante el tiempo no puede ser menor a los cinco días hábiles siendo contabilizado a partir de la fecha de la notificación.

4. Al vencer el tiempo, habiéndose realizado la justificación o no, la autoridad que interviene en el procedimiento realizará de oficio las diligencias irremplazables en la evaluación de los hechos, recogiendo los documentos e informes de mucha importancia a fin de establecer, la existencia en responsabilidad que genera sanción.
5. Terminada, la actividad probatoria, la autoridad ejecuta la tramitación determinada en la comisión a un incumplimiento, la carga de una sanción, así como la no existencia de una infracción a través de un informe final de instrucción en el que se establece, con la motivación debidas, los actos probados que constituyen la infracción, el cuerpo de leyes que prevenir la imposición de sanción: y, la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, conforme corresponda.

Una vez entregado el informe final, el órgano correspondiente determina la aplicación de la sanción dispondrá la ejecución de actuaciones complementarias, siempre y cuando que las considere necesaria para determinar el procedimiento. El informe final de estudio debe ser notificado al administrado para que realice sus descargos en un plazo mínimo de cinco (5) días hábiles.

6. La resolución que establece la sanción o la decisión de archivamiento del procedimiento será notificada al administrado y al órgano u entidad que formuló la solicitud o a quien denunció la infracción de darse el caso.

En virtud del artículo 254 del TUO de la ley 27444, para el ejercicio a las cualidades del procedimiento sancionador, la facultad sancionadora debe necesariamente seguir el procedimiento legal o reglamentariamente establecido.

Los derechos del docente cuando se aplica el Procedimiento Administrativo Sancionador corresponden a lo siguiente; El derecho a las vidas y a la integridad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.

Se transgreden estos derechos cuando, en el cumplimiento de las facultades que la ley le confiere al empleador, el ejercicio pleno de aquello sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, sin respeto a la esencia de su contenido.

Referente al análisis del objetivo específico N° 02, que refiere a Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por falta disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán. Realicé las siguientes: Tabla 5 y Tabla 6.

Cualquiera sea la situación, toda falta, para ser castigada, debe ser siempre una acción u omisión ilícita y real.

- La falta es ilícita si la acción u omisión contribuyen a la afectación de un deber u obligación docente o de ser el caso, la inobservancia de alguna incompatibilidad o prohibición que le corresponde.
- La falta, a su turno, es fáctica cuando se expresa en una conducta específica y comprobada, pues no se puede sancionar a nadie por su dicho o supuesto de un superior, colega o tercero.

Los procedimientos disciplinarios, como se mencionó supra, el Reglamento de la Ley del Profesorado, prevé dos procesos disciplinarios: el primer para faltas leves y el segundo para falta graves.

Tales procedimientos deben comprenderse como herramientas que garantizan justicia y equidad para el profesor, así como para los intereses del servicio educativo.

Ambos deben ser por escritos, sumarios y con el cumplimiento de la garantía del derecho de defensa del educador investigado.

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 03, que se refiere Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán. Realicé las siguientes tablas: Tabla 7 y Tabla 8. Referente a proponer criterios jurídicos especiales para las condiciones jurídicas se dan entender los lineamientos para mejorar el procedimiento Administrativo sancionador y el debido proceso.

El procedimiento administrativo sancionador (PAS) es una clase de procedimiento administrativo especial. Existen otros tipos de procedimientos administrativos que se sujetan a la Ley N° 27444 y a las leyes especiales dadas para diversas entidades.

El procedimiento sancionador se fundamenta en el derecho sancionador y la potestad sancionadora del Estado peruano. Su objetivo es garantizar que los funcionarios y servidores cumplan la ley reglamento. En caso contrario, permite determinar la existencia de una infracción, la responsabilidad del infractor y la sanción a imponerse.

Derecho Sancionador y la potestad sancionadora del Estado, o ius puniendi, es el poder el Estado para imponer la ley a los ciudadanos. Se trata de la facultada para hacer valer el imperio de la ley y se expresa tanto en el ámbito judicial como en el poder ejecutivo. De esa manera tenemos el Derecho Penal como forma de imponer el cumplimiento de la ley. Sin embargo, su aplicación se da en última ratio, es decir, en última instancia y

para los casos más graves. Siempre que sea posible, la ley debe imponerse mediante el proceso civil o administrativo.

El derecho sancionador se aplica cuando se determina la comisión de una infracción. Las infracciones son aquellas conductas nocivas reconocidas como tales en la ley y los reglamentos internos de cada entidad. También se pueden configurar en el incumplimiento de una responsabilidad. En tal caso, exista o no una queja contra tal administrado, la autoridad administrativa puede iniciar un procedimiento administrativo sancionador.

El PAS se inicia siempre de oficio, aunque exista queja o pedido de parte anterior a ello. La Idea inicial es determinar si existe o no la infracción que se supone. Para ello, la primera acción es notificar al administrado imputado para que realice su declaración al respecto.

El procedimiento sancionador, tal como cualquier otro proceso, se realiza a través de un periodo de tiempo y consta de distintas etapas. En este caso nos encontramos con dos etapas que podemos diferenciar claramente. Se trata de la fase instructiva y sancionadora. Estas dos son las fases o etapas del procedimiento sancionador.

Fase instructiva: va desde la notificación al imputado hasta determinar si existió o no la infracción y si corresponde una sanción. Durante esta etapa, el órgano instructor de la entidad pública se encarga de investigar y recabar información para decidir si se debe o no iniciar el PAS, así como si existieron causas atenuantes o agravante de la infracción cometida. Esta fase culmina con la emisión de una resolución que dispone inicial la fase sancionadora o archivar el proceso.

Fase sancionadora consiste en determinar que sanción le corresponde imponer al imputado. Este cuenta con el derecho a realizar su defensa como mejor considere.

Al final, la entidad determina la sanción a imponerse, o también puede archivar el procedimiento. La imposición de una sanción no exime al imputado de la responsabilidad civil o penal que existiera, de ser el caso.

V. CONCLUSIONES.

1. El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán, no es eficaz, puesto que no se cuenta con el personal calificado para asumir las funciones de miembro de la Comisión de Proceso Disciplinario; esto es, debido a que no se cuenta con el presupuesto necesario para el pago de honorarios de profesionales especializados, por lo que, en la mayoría de los casos lo asumen los

docentes, quienes sin preparación jurídica deciden los destinos de los docentes y muchos de ellos son sancionados irregularmente.

2. Las características del Procedimiento Administrativo Sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán son las siguientes. Ante la denuncia que se presenta contra un docente, la administración notifica al denunciado, pero solo otorga un plazo de tres días para formular sus alegados, cuando la norma establece que debe ser cinco días de plazo. Asimismo, mientras se resuelve el caso se produce la separación preventiva del docente de su institución Educativa y se afecta su remuneración, es decir ya no se le paga su sueldo hasta el informe final. Finalmente, los medios de defensa no son valorados adecuadamente por la administración, pues no se cuenta con personal capacitado.
3. No se cumple con el debido proceso en los casos por falta disciplinarias contra docentes en la UGEL Julcán en cuanto dicha comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios actúan de acuerdo con sus propios criterios, sin tener en cuenta las normas. No se realizan en la totalidad ciertas actuaciones necesarias para el estudio de los hechos, no se recaban de oficio los datos e información relevante, argumentando que les falta personal y presupuesto, los informes finales no tienen la debida motivación y no tienen proporcionalidad entre la falta y la sanción. Los recursos impugnatorios que se presentan contra las resoluciones de sanción tampoco son resueltos dentro del término legal.
4. Los lineamientos son, que la UGEL Julcán tiene que formar comisiones de procesos Administrativos y Disciplinarios con profesionales capacitados para desarrollar una gran labor, no solo por personal administrativo y profesores, también un abogado especializado y con experiencia en procedimiento administrativo sancionador. Así mismo, que se cumpla con el debido proceso que establecen las normas, notificando adecuadamente, respetando los plazos, el derecho de defensa, finalmente una adecuada motivación del informe final.

VI. RECOMENDACIONES.

1. A la dirección Regional de Educación de la libertad, que asegure cierta designación en el personal calificado y con experiencia para integrar las comisiones de Procesos Administrativos y Disciplinarios en la UGEL Julcán.

2. Al Director de la UGEL Julcán, para que como máximo autoridad fiscalice, vigile que el Procedimiento Administrador Sancionador aplicado contra los docentes de su jurisdicción se desarrollen de acuerdo con las respectivas normas, respetando los plazos, el Derecho de los Profesores hasta que no se pruebe su responsabilidad o culpabilidad, que se respeten sus derechos a presentar descargos.
3. A la Comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios, para que desarrollen su rol de acuerdo con las normas y no basado solo en sus propios criterios. Que realicen en las acciones necesarias para el examen de los hechos, obteniendo de oficio los datos e información relevante. Emitiendo informes finales bien motivados, teniendo en cuenta la proporcionalidad entre la sanción y la falta cometida.
4. Al Ministerio de Educación a fin de que realicen capacitaciones a las UGEL y a las comisiones de procesos administrativos y disciplinarios, para desarrollar una mejor labor y que se cumpla con el debido proceso

REFERENCIAS

1. Decreto Supremo N° 19-90-ED- PERÚ.
2. DEFENSORÍA DEL PUEBLO, (Lima, 2009). Informe Defensorial N° 147. Aportes de la Defensoría del Pueblo para una educación sin corrupción.
3. ESPINO MURRUGARRA, David. (2009) Estrategia operativa para la implementación de la propuesta de reestructuración de las instancias descentralizadas II.EE., UGEL y ORE, Lima, Ministerio de Educación.
4. Fundamento 15 de la Resolución de Sala Plena - 001-2012-SERVIR/TSC.
- 5 Tribunal SERVIR, en el numeral 16 de la Resolución N° 03340-2012- SERVIR/TSC.
6. GARBIERI LLOBREGAT, José y BUITRÓN RAMÍREZ, Guadalupe, (2001). "El Procedimiento Administrativo Sancionador" (Comentarios, Jurisprudencia, Formularios y Legislación), Volumen 11, 4ta ed., Valencia, Tirant lo Blanch.
7. LA FUENTE BENACHES, Mercedes (1996) El régimen disciplinario de los funcionarios públicos de la Administración del Estado, Valencia-España.
8. Ley No 27444, "Ley de Procedimiento Administrativo General."
9. Ley N° 27815, "Ley del Código de Ética y de la Función Pública"
- 10.-MARINA JALVO, B. (2006) "Derechos disciplinario y potestad sancionadora de la administración". Ed. Lex Nova, 3ra edición.
11. Ministerio de Educación, propuesta de reestructuración de las I. E., ORE y UGEL
12. MORÓN URBINA, Juan Carlos (2006) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, 5ta. ed., Lima, Gaceta Jurídica.
13. NIETO, Alejandro (1970), Problemas capitales del derecho disciplinario, En: Revista de Administración Pública, Número 63, septiembre-diciembre- Madrid.
14. Nieto, Alejandro (1994) "Derecho Administrativo Sancionador", segunda edición ampliada, Editorial Tecnos.
15. PARADA, Ramón (1993), Estudio, comentarios y texto de la Ley 30/1992 de 26 Noviembre, Madrid, Marcial Pons, 1993.
16. PEDRESHI GARCES, Willy. (2003) Análisis sobre la Potestad Sancionadora de la administración Pública y el Procedimiento administrativo sancionador. Lima ARA Editores.

17. PEREÑA PINEDO, Ignacio, (2005) Manual de Derecho Administrativo Sancionador, Tomo 1, Madrid, Thomson- Arazandi.
18. RUBIO CORREA, Marcial (2010) "Derechos Procesal Penal Ed. Gaceta Jurídica, 2ra edición.
19. SÁNCHEZ MORÓN, Miguel (2000), Derecho de la Función Pública, 2da. ed., Madrid, Tecnos
20. CÉSAR AUGUSTO ALIAGA DÍAZ, "El Proceso Administrativo Disciplinario contra Docentes", En Revista Jurídica Cajamarca.

ANEXOS

ANEXO N° 1 - MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

| ÁMBITO TEMÁTICO | PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN | OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECIFICOS | CATEGORÍAS | SUBCATEGORÍAS |
|--|---|---|--|---|---|------------------------------------|
| Análisis eficaz del Procedimiento Administrativo Sancionador en El Magisterio Peruano. | ¿Es eficaz el rol de la comisión Sancionadora de los procesos administrativos en el sector Educación? | ¿Cómo califica Usted, la lentitud del procedimiento administrativo sancionador en algunos sectores públicos? | Determinar de qué manera se garantiza la aplicación eficaz del procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la Ugel Julcán en los años 2019-2021. | Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la Ugel Julcan en los años 2019-2021. | La complejidad y lentitud de los procedimientos administrativos disciplinarios sancionador. | DERECHO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA |
| | | ¿Cuáles son las causas que considera usted han ocasionado la destitución y separación del personal docente del sector educación? Para Usted según su opinión ¿Cuáles serían las | | Analizar las causas de la aplicación del procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la Ugel Julcan en los años | | SANCIONES INMEDIATAS. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|------------------------------------|
| | | <p>consecuencias que generaría en su trayectoria laboral si un docente es procesado administrativamente</p> <p>~ CPPADD una diligencia con el fin de recabar información</p> <p>~ forma obligatoria notificar al docente investigado participe de dicha diligencia.¿</p> <p>Vulneraría su derecho a la defensa si no se realizara?</p> | | <p>Analizar las consecuencias de la aplicación del procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la Ugel Julcan en los años 2019-2021.</p> | <p>Verificar la normatividad legal del trabajador en el sector educación que es el docente y plana administrativa.</p> | DERECHO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA |
| | | | <p>Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la Ugel Julcan en los años 2019-2021.</p> | CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ. | | |

ANEXO N° 2

CARTA DE INVITACION N°: 01

Trujillo, 11 de septiembre del 2021

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Héctor Manuel Vásquez Mora
DNI: 41074261

ANEXO N° 2
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 11 de septiembre del 2021

Dr. Salinas Ruiz Henry Eduardo

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Héctor Manuel Vásquez Mora
DNI: 41074261

ANEXO N° 3- VALIDACION DE INSTRUMENTO DE ENCUESTA.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO |
|-------|---|
| 1 | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado |
| 2 | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3 | Descriptor adecuado |

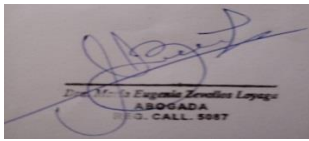
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados. ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | Zevallos Loyaga, María Eugenia |
| Grado Académico | Magister |
| Mención | Docencia Universitaria |
| Firma |  |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán? | | | X | |
| 2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes? | | | x | |
| 3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes? | | | X | |
| 4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa? | | | X | |
| 5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho? | | | X | |
| 6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán? | | | X | |
| 7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán? | | | X | |
| 8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán? | | | X | |

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO |
|--------------|--|
| 1 | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado |
| 2 | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3 | Descriptor adecuado |


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados. ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO |
| Grado Académico | DOCTOR |
| Mención | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD |
| Firma |  |

| ÍTEM | CALIFICACIÓN DEL JUEZ | | | OBSERVACIÓN |
|---|-----------------------|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | |
| 1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán? | | | X | |
| 2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes? | | | x | |
| 3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes? | | | X | |
| 4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa? | | | X | |
| 5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho? | | | X | |
| 6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán? | | | X | |
| 7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán? | | | X | |
| 8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán? | | | X | |

ANEXO N° 4

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA

TITULO: El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019-2021

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: **HORA:** **LUGAR:**

.....

ENTREVISTADORES:

ENTREVISTADO:

PUESTO:

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA | | | | |
|---|----------------------|---|--|--------------------|
| CATEGORÍA | SUB-CATEGORÍA | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTO |
| Procedimieno administrativo sancionador. | Etapas | Principales motivos para iniciar un procedimiento administrativo sancionador. | 1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo | Guía de entrevista |
| | | Casos en los que el procedimiento administrativo sancionador vulnera derechos fundamentales | 2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos | |
| | | Características del procedimiento administrativo sancionador. | 3. según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo | |

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes aplicados por la UGEL Julcán.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA | | | | |
|--|---------------|---|--|--------------------|
| CATEGORÍA | SUB-CATEGORÍA | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTO |
| Debido Proceso | Plazos | Se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas su defensa. | los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa? | Guía de entrevista |
| | | Decisiones motivadas y fundadas en Derecho. | 5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho? | |
| | | Se cumple con el debido proceso. | 6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias docentes de la UGEL Julcán? | |

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA | | | | |
|--|---------------|--|---|--------------------|
| CATEGORÍA | SUB-CATEGORÍA | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTO |
| Lineamientos | Mejoras | Lineamientos para mejorar el procedimiento | 7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador | Guía de entrevista |
| | | Lineamientos para mejorar el debido proceso. | 8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso | |

ANEXO N°: 5

ENTREVISTA VALIDADA PARA APLICAR.

Título: El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

Datos generales de los investigadores entrevistados (a):

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

Lugar:.....

Entrevistadores:.....

Entrevistado:..... **Edad:**

..... **Género:**

Puesto:.....

I. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?

2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes aplicados por la UGEL Julcán.

4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa?

5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

ANEXO N° 6 – APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.

ENTREVISTADO N° 01

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados con el Procedimiento administrativo sancionador. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado:

Cargo: Psicólogo

Institución: SAN JUAN BAUTISTA –JULCÁN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?

Por las faltas injustificadas.

2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

Cuando no se le da validez a los documentos que él presenta, para justificar su falta.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

Afectación en la remuneración.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa?

No. Esos hechos no les afecta en nada.

5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

A mi parecer no.

6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

Tengo mis dudas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Que se hagan valideros los elementos justificatorios que presenta el personal.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Que hagan caso a los documentos justificatorios que presenta el personal

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
| | |

ENTREVISTADO N° 02

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados con el Procedimiento administrativo sancionador. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado:

Cargo: DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA

Institución: CHASKA- CALAMARCA- JULCAN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?

Bueno, los motivos por los que se inicia un proceso administrativo a un Docente son diversos, pero los más comunes son:

- Abandono de trabajo.
- Asistir en estado ético a su centro de trabajo.
- Hacer uso excesivo de la fuerza con uno o varios estudiantes.
- Apropiarse de los recursos económicos de la IE. Etc.

2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

- Vulnera los derechos de los Docentes cuando no permite que uno se defienda en el tiempo establecido por ley, es decir cuando no dan oportunidad a la defensa

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

- Bueno, la comisión de Procesos Administrativos actúa de manera tal que es de nulo conocimiento del Docente que posteriormente se ve perjudicado, viendo como son vulnerados sus derechos y más aún sin poder defenderse de inmediato. Sería bueno que siempre se comunique al Docente cuando hay indicios de una posible sanción para que pueda hacer uso de su legítima defensa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa?

- Debería ser lo correcto, pero no se da, muchas veces la UGEL, mediante su comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios, actúan solos y solamente ya, cuando hay sanción, comunican al Docente perjudicado.

5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

- Bueno, hasta donde tengo conocimiento, la UGEL mediante su comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios emite la resolución de sanción, la misma que, recién el Docente hace uso de su derecho para poder defenderse, según la sanción a ejecutar.

6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

- No, no se cumple porque la UGEL, mediante su comisión de Procesos Administrativos y disciplinarios actúan a su manera y ya, cuando hay sanción, emiten la RESOLUCION respectiva y es allí donde el Docente, recién, hace uso de su defensa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

- Bueno, a mi entender, la UGEL debería de formar su Comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios de manera que sea de público conocimiento de toda la Comunidad Magisterial de la jurisdicción para que cuando haya un caso de posible sanción, el Docente haga uso de su debida defensa en los plazos establecidos por ley.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

- Bueno, la UGEL mediante la Comisión de Procesos Administrativos y Disciplinarios debería de comunicar de inmediato de la falta, según los plazos de ley al Docente posible de sanción, para que, de acuerdo a sus posibilidades, haga uso de su defensa de inmediato y no verse perjudicado posteriormente.

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
| | |

ENTREVISTADO N° 03

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados con el Procedimiento administrativo sancionador. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado:

Cargo: DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA.

Institución: "San Juan Bautista"- Julcán.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?

Falta a sus funciones docentes y administrativas, como: Abandono de cargo injustificadamente, delitos dolosos, malversación del presupuesto de mantenimiento de locales escolares, abuso de autoridad, maltrato físico y psicológico a estudiantes etc.

2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

Cuando la investigación no se ajusta a la verdad, vulnerando el código y la Ley del procedimiento administrativo N° 2744.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

Su norma es imperativa, posee autonomía propia, da oportunidad a la defensa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa?

Claro que si el docente investigado tiene toda potestad de argumentar su defensa y se le da el tiempo necesario y prudencial para adjuntar evidencias y demostrar su inocencia.

5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

Específicamente si, dando oportunidad a la defensa y teniendo en cuenta la Ley.

6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

En alguno, pero en la mayoría no dejan de lado el cumplimiento normativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Tener en cuenta y dar cumplimiento a la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27444, la Ley N° 28044 y la Norma de reforma Magisterial. Así mismo tener en cuenta la Ley del Servicio Civil.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Un proceso transparente y justo, resolución de expedientes a tiempo, dejar de lado la amistad.

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
| | |

ENTREVISTADO N° 04

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados con el Procedimiento administrativo sancionador. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado:

Cargo: DOCENTE DE NIVEL SECUNDARIA

Institución: VIRGEN DEL CARMEN- CHASKA-CALAMARCA-JULCAN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?

Quando el Docente no cumple con sus deberes. Por ejemplo: no asiste a la hora indicada a la institución educativa y lo hace de forma reiterada, no asiste a clases y se ausenta por más de tres días consecutivos.

2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

Quando no se les avisa en el momento indicado, para que haga los descargos respectivos y se les sanciona sin ser avisados.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

Presentación y calificación de la denuncia, investigación de la denuncia, avisar al denunciado para que posteriormente haga los descargos respectivos, medidas preventivas (separación preventiva, retiro definitivo), informe preliminar, informe final.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa?

Bueno en los casos que he podido percibir sobre faltas disciplinarias, si han sido notificados y avisados, para que posteriormente hagan sus descargos respectivos, y luego de hacer una investigación minuciosa, realizan el informe final sobre dicho proceso.

5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

Sí, la Ugel luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias, emiten decisiones motivadas, ya que son causadas por razones o motivos sustentados, para que adopten una resolución final.

6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

Si cumple con el debido proceso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Notificación de imputación a cargos del docente investigado de oficio, descargos del docente involucrado, resolución final de manera transparente sin favorecer ni perjudicar al investigado, de acuerdo al estado de derecho.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Los lineamientos deben ser los mismos según el estado de derecho, y luego estudiar bien el caso y hacer las investigaciones necesarias, para que se llegue a una verdad justa. Sin perjudicar ni favorecer al imputado.

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
| | |

ENTREVISTADO N° 05

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados con el Procedimiento administrativo sancionador. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado:

Cargo: DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA.

Institución: VIRGEN DEL ROSARIO – CANRAZ- HUASO- JULCÁN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

Preguntas:

9. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?
 - Incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones.
 - Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa
 - Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y miembros de la comunidad local).
10. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

- Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.

11. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

- Se inicia con la denuncia luego la notificación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

12. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa?

Depende de la falta cometida

13. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

- Tiene que darse en ese sentido sino es motivo de apelación por el investigado.

14. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

Si se cumple teniendo en cuenta los debidos procesos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

15. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?
- La notificación de la resolución de imputación de cargos al funcionario investigado
16. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

La investigación y las pruebas necesarias

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
| | |

ENTREVISTADO N° 06

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados con el Procedimiento administrativo sancionador. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado:

Cargo: DIRECTOR

Institución Educativa: SAN PEDRO DE SICCHAL – CALAMARCA –JULCAN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?

Primero: Incumplimiento de normas estipuladas en la ley de reforma pública magisterial.

Segundo: El desconocimiento de dichas normas por no leer la ley de la reforma magisterial y su reglamentación.

Tercero: La atención por parte de los encargados de administrar el comité de la Ugel-Julcán es deficiente.

2. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

Creo que primero antes de emitir una sanción tienen que informar al docente y hacerle ver dónde está su falta antes de solo emitir resoluciones y sancionar.

No hay una comunicación horizontal, solo una comisión sancionadora de forma vertical.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

Emisión de resoluciones emitidas por la comisión de procesos disciplinarios, sin antes haber informado de manera conciliadora ya que el objetivo de la Ugel no es solo sancionar si no hacer cumplir las normas pero siempre dentro de un clima de respeto y apoyar a los docentes que están cometiendo algunas irregularidades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

4. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa?

Como mencioné antes, por desconocimiento algunos docentes no hacen uso debido de su derecho a exponer sus argumentos por la formalidad de proceder de la comisión de procesos administrativos que solo emiten resoluciones y no concilian y hacen que el docente se sienta en confianza para poder presentar sus descargos.

5. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

Sí, siempre siguen los lineamientos administrativos pues en la comisión de procedimientos administrativos de la Ugel, existe un abogado que conoce todas las normas, lo que no hace es conciliar con los implicados para llegar a una solución antes de emitir una sanción.

6. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

Si se cumple, pero puede mejorar en situaciones de que una comisión de procesos disciplinarios no es su única función el sancionar, si no corregir el problema y deben ser más empáticos y comprender que el docente en su mayoría por desconocimiento cae en dichos procesos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

7. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Debe integrar un representante de los docentes que sea empático con sus colegas y que vele por los verdaderos intereses de los colegas, pues cuando uno comete un error no es para que lo lapiden con una sanción administrativa si no apoyarlo en volver a no cometer dichos errores.

8. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

Primero conocer a fondo el problema y hacer un estudio psicológico del proceso a sancionar para ubicar el verdadero motivo por lo cual el docente cayó en dicho error, luego hacerle conocer el posible proceso que le puede esperar y así encaminar por el buen camino.

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
| | |

ENTREVISTADO N° 07

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán de la Región la Libertad- años 2019- 2021

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados con el Procedimiento administrativo sancionador. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado:

Cargo: Docente de aula

Institución Educativa: N° 80663 "C.A.V.M"

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Conocer las características del procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes en la UGEL Julcán.

Preguntas:

9. Según su experiencia ¿Cuáles son los principales motivos por los que se inicia un procedimiento administrativo sancionador contra los docentes en la UGEL Julcán?
 - Incumplimiento de las obligaciones previstas en las reglamentaciones escolares respectivas.
 - Abandono de servicio.
 - Falta de idoneidad.
 - Condena judicial por delito doloso.
 - Sentencia condenatoria dictada en perjuicio del agente como cómplice o encubridor de algún delito de carácter doloso.

10. Según su experiencia ¿En qué casos el procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán vulnera derechos fundamentales de los docentes?

- Límites de aplicación del principio de presunción de inocencia.
- Grado de respeto de los principios de legalidad y tipicidad.
- Aplicación del principio de derecho a la defensa y asistencia técnica por letrado, sin un margen de control jurisdiccional identificándose que los fundamentos jurídicos de las sentencias nulifican los procedimientos administrativo disciplinarios.

11. Según su experiencia ¿Cuáles son las características del procedimiento administrativo sancionador que aplica la UGEL Julcán contra los docentes?

El Ministerio de Educación, precisa mediante la Resolución Vice Ministerial N° 091-2015-MINEDU, que aprueba las Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público, las disposiciones a las que se sujetan los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a los profesores y ex profesores sujetos a la carrera pública magisterial, que incurran en faltas de carácter disciplinario, aplicando los principios del derecho administrativo sancionador. Los procedimientos administrativos disciplinarios, en las UGEL Julcán, son escritos y sumarios. En esta instancia de Gestión Educativa Descentralizada, es al Titular de la entidad a quien se le otorga ejercer el proceso administrativo 30 disciplinario a través de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes (CPPADD).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

12. Según su experiencia ¿A los docentes que son investigados por la UGEL Julcán por faltas disciplinarias, se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa? Ante algunos casos de los que tengo conocimiento es que la Ugel Julcán a los docentes que son investigados por faltas disciplinarias, sí se les permite exponer sus argumentos y ofrecer pruebas en su defensa y de esa manera concilian o toman acuerdos para solucionar dichas faltas.

13. Según su experiencia ¿La UGEL Julcán luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho?

Considero que en algunos casos la UGEL Julcán, luego de investigar a los docentes por faltas disciplinarias emite decisiones motivadas y fundadas en Derecho.

14. Según su opinión ¿Se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán?

En algunos casos sí se cumple con el debido proceso en los casos por faltas disciplinarias contra docentes de la UGEL Julcán.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcán.

Preguntas:

15. Según su experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el procedimiento administrativo sancionador aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

-Que los docentes de la Ugel Julcán, conozcan sus deberes y derechos, tengan conocimiento de las sanciones, del procedimiento administrativo sancionador, de los órganos encargados del proceso administrativo sancionador, y se encuentran plasmados en la RV N° 091-2021-MINEDU.

16. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para mejorar el debido proceso aplicado contra los docentes de la UGEL Julcán?

- Dar a conocer a los docentes de la Ugel Julcán las Disposiciones que regulan la investigación y el proceso administrativo disciplinario para profesores, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

TELEF - CORRE

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|