



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**El proceso administrativo disciplinario y su afectación a los derechos fundamentales de los docentes, en la UGEL N° 09 Huaura-2019**

## **Tesis**

Para optar el Título Profesional de Abogado

## **Autora**

Braithwaite Tena, Jhoselin Milagros

## **Asesor**

Dr. Rivera Jiménez, Silvio Miguel

Huacho-Perú

2023



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO

### INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jhoselin Milagros Braithwaite Tena	47975949	26/10/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Silvio Miguel Rivera Jiménez	15724463	0000-0002-7293-4182
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Nicanor Dario Aranda Bazalar	15586303	0000-0001-8513-6676
Máximo Villarreal Salomé	40252721	0000-0003-1557-3138
Javier Clemente Cabanillas Sulca	09966417	0000-0002-7514-2703

# EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS DOCENTES, EN LA UGEL N° 09 HUAURA- 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	ricardoayalagordillo.wordpress.com Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
5	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.minedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%

**TÍTULO:**

**EI PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SU AFECTACIÓN  
A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS DOCENTES, EN LA  
UGEL N° 09 HUAURA-2019**

**AUTOR:**

**JHOSELIN MILAGROS BRAITHWAITE TENA**

**TESIS DE PRE GRADO**

**ASESOR:**

**DR. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMENEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**HUACHO**  
**2023**

**JURADO EVALUADOR:**

**DR. CHARLIE CARRASCO SALAZAR**  
**PRESIDENTE**

**DR. MAXIMO VILLARREAL SALOME**  
**SECRETARIO**

**MTRO. JAVIER CLEMENTE CABANILLAS SULCA**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A mis dos grandes motores de vida Violeta y Jorge, por su amor, sacrificio y apoyo brindado en toda la etapa universitaria, también se la dedico a esa personita JP por su apoyo moral, que nunca se cansaba de recordarme que ya era hora de obtener el título, sementó en mi la responsabilidad y las ganas de seguir avanzando, fue la pieza fundamental para no rendirme en este largo camino y hacer que todo fuera posible.

Por último, se la dedico a mis hermanos, los amo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor por su apoyo incondicional, sus valiosas contribuciones y su guía constante durante todo el proceso de investigación.

Agradezco de manera especial a mis amigos y familiares por su apoyo y paciencia durante mi dedicación a este proyecto, por estar ahí en los momentos difíciles y por celebrar conmigo los logros alcanzados.



## ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitaciones del estudio	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Investigaciones internacionales	10
2.1.2. Investigaciones nacionales	14
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Bases filosóficas	54
2.4. Definición de términos básicos	55
2.5. Hipótesis de investigación	57
2.5.1. Hipótesis general	57
2.5.2. Hipótesis específicas	57
2.6. Operacionalización de las variables	58
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	59

3.1. Diseño metodológico	59
3.2. Población y muestra	60
3.2.1. Población	60
3.2.2. Muestra	60
3.3. Técnicas de recolección de datos	61
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	61
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	63
4.1. Análisis de resultados	63
4.2. Contrastación de hipótesis	71
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	78
5.1. Discusión de resultados	78
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
6.1. Conclusiones	83
6.2. Recomendaciones	85
REFERENCIAS	87
7.1. Fuentes documentales	87
7.2. Fuentes bibliográficas	87
7.3. Fuentes hemerográficas	89
7.4. Fuentes electrónicas	90
ANEXOS	93

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1.	Proceso administrativo disciplinario	63
Tabla 2.	Principios del Proceso Administrativo Disciplinario	64
Tabla 3.	Fases del proceso administrativo disciplinario	65
Tabla 4.	Derechos fundamentales de los docentes	66
Tabla 5.	Derecho a la presunción de inocencia	67
Tabla 6.	Derecho al honor	68
Tabla 7.	Derecho al trabajo	69
Tabla 8.	Derecho a la igualdad	70
Tabla 9.	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	71
Tabla 10.	Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y los derechos fundamentales de los docentes	72
Tabla 11.	Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y los derechos a la presunción de inocencia de los docentes	73
Tabla 12.	Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y los derechos al honor de los docentes	74
Tabla 13.	Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y los derechos al trabajo de los docentes	75
Tabla 14.	Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y los derechos a la igualdad de los docentes	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Proceso administrativo disciplinario	63
Figura 2.	Principios del Proceso Administrativo Disciplinario	64
Figura 3.	Fases del proceso administrativo disciplinario	65
Figura 4.	Derechos fundamentales de los docentes	66
Figura 5.	Derecho a la presunción de inocencia	67
Figura 6.	Derecho al honor	68
Figura 7.	Derecho al trabajo	69
Figura 8.	Derecho a la igualdad	70

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar de qué manera el proceso administrativo disciplinario afecta los derechos fundamentales de los docentes en la Ugel N° 09 Huaura-2019. **Metodología:** La investigación fue de tipo teórico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, método hipotético-deductivo y diseño no experimental de corte transversal; la población fue 1825 docentes activos de la jurisdicción de Ugel N° 09 Huaura; la muestra fue constituida por 318 docentes; la técnica fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios como instrumento. **Resultado:** El proceso administrativo disciplinario se correlaciona de manera positiva con los derechos fundamentales de los docentes en la Ugel N° 09 Huaura-2019 (p-valor: 0,000 y Rho: 0,506). Es decir, el proceso disciplinario está afectando los derechos fundamentales de los docentes y es importante garantizar que se respeten estos derechos durante todo el proceso disciplinario. Además, cualquier sanción impuesta debe basarse en una evidencia sólida y en un debido proceso para evitar violaciones de los derechos fundamentales de los docentes. **Conclusión:** La deficiencia en el proceso administrativo se relaciona a los derechos fundamentales tales como al derecho a la presunción de inocencia, el derecho al honor, el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad de los docentes.

**Palabras claves:** proceso administrativo, docentes, derechos fundamentales.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine how the administrative disciplinary process affects the fundamental rights of teachers in Ugel N° 09 Huaura-2019. **Methodology:** The research was theoretical, quantitative approach, correlational level, hypothetico-deductive method and non-experimental cross-sectional design; the population was 1825 active teachers in the jurisdiction of Ugel N° 09 Huaura; the sample consisted of 318 teachers; the technique was the survey and two questionnaires were applied as an instrument. **Result:** The administrative disciplinary process is positively correlated with the fundamental rights of teachers in Ugel N° 09 Huaura-2019 (p-value: 0.000 and Rho: 0.506). That is, the disciplinary process is affecting the fundamental rights of teachers and that it is important to ensure that these rights are respected throughout the disciplinary process. In addition, any sanction imposed should be based on solid evidence and due process to avoid violations of teachers' fundamental rights. **Conclusion:** The deficiency in the administrative process relates to fundamental rights such as the right to the presumption of innocence, the right to honor, the right to work and the right to equality of teachers.

**Key words:** administrative process, teachers, fundamental rights.

## INTRODUCCIÓN

El proceso administrativo disciplinario es una parte fundamental del funcionamiento de cualquier organización, ya que permite garantizar que los empleados cumplan con las normas y regulaciones establecidas. Sin embargo, cuando este proceso se lleva a cabo de manera inadecuada o injusta, puede resultar en una violación a los derechos trascendentales del trabajador.

Entre los derechos fundamentales que pueden verse afectados durante el proceso disciplinario se halla la privacidad, presunción de inocencia, a un juicio justo y el derecho de libertad de expresión. Por ejemplo, la investigación de un docente por una supuesta violación de las políticas de la institución podría implicar la revisión de sus correos electrónicos o mensajes privados, lo que podría violar su derecho a la privacidad. De igual manera, un trabajador podría ser considerado culpable sin haberse otorgado la oportunidad de ofrecer pruebas o defenderse adecuadamente, lo que violaría su derecho a tener un juicio imparcial.

Es por eso que es crucial que el proceso administrativo disciplinario se desarrolle de manera equitativa y transparente, garantizando que los derechos fundamentales de los docentes sean respetados. Es por ello que el actual estudio es de vital importancia, por lo cual se ha desarrollado en los siguientes capítulos:

Capítulo I, titulado planteamiento del problema, en el cual se explica el problema, se formulan las preguntas que serán materia de investigación, se establecen los objetivos, se explica la justificación del estudio y se indican las delimitaciones del estudio.

Capítulo II, titulado marco teórico, donde se exponen los antecedentes que guarden relación con el estudio, las bases teóricas, definiciones de los términos básicos y se formulan las hipótesis.

Capítulo III, denominado metodología, donde se explica de qué manera se llevará a cabo investigación, se consigna la población y el tamaño de la muestra objeto de investigación, además de las técnicas empleadas para la recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV, se plasman los resultados obtenidos y la contrastación de la hipótesis.

Capítulo V, se realiza la discusión de resultados.

Capítulo VI, donde se exponen las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

Como punto final, se consignan las referencias bibliográficas utilizadas para fundamentar el estudio, así como también como los anexos.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El proceso administrativo disciplinario en las entidades educativas ha sido creado para regular las faltas disciplinarias en el cual pueden verse inmerso por no cumplir con sus obligaciones en el ejercicio de las labores como educadores y la parte administrativa, entre otros aspectos de la referida carrera. Según Mondragón (2022) indica que, en la actualidad, el derecho disciplinario se utiliza como un mecanismo para corregir las malas acciones realizadas por los funcionarios públicos durante su desempeño laboral. El objetivo es que se ajusten al ordenamiento jurídico que ha sido implementada por el Estado.

A nivel mundial, en la actualidad se cuentan con profesionales de la educación, quienes se encuentran en una etapa de crisis, debido a que cada vez son más docentes quienes dejan la carrera, desmeritando su labor como docente, ya que el incumplimiento de alguna de ellos conlleva a un proceso administrativo que sancionada su conducta. Es así que el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo (GEM) 2017-2018, de la UNESCO, derivado del estudio de 5 países de bajos recursos, se evidenció que la inasistencia de los docentes asciende a un porcentaje del 19%, faltas sancionadas mediante proceso administrativo, debido al factor del estrés, la perspectiva de no sentirse disciplinario, sin ser comprendido de manera previa las razones por la que se incurrió en la falta y no llegar a la apertura de un proceso disciplinario.

A nivel nacional, en el Perú, la carrera pública magisterial, se regula por la Ley N° 29944.- Ley de Reforma Magisterial (en adelante LRM), publicado el 25 de noviembre de 2012, es aplicable a los docentes de todo el territorio peruano con las diferentes escalas magisteriales, para ser parte de la carrera pública magisterial, es haber participado y aprobado en concurso público

programado por el Ministerio de Educación (MINEDU), el proceso administrativo disciplinario (en adelante PAD), es regulado por la R.V. N° 091-2021-MINEDU, es aplicable tanto a los educadores de carrera y contratados por normativa especial que modifica el art. 78° la Ley N° 29944.- Ley de Reforma Magisterial (El Peruano, 2012). Es así que los docentes a nivel nacional, muchas veces están sumergidos en un PAD, y en su mayoría de los casos este procedimiento legal no es el más adecuado, ya que la mala aplicación vulnera principios y derechos esenciales inherentes a los docentes, como es el derecho de honor, derecho de igualdad, derecho de presunción de inocencia, trabajo, y el derecho a la dignidad, que están reconocidos y contemplados por la constitución política del Perú.

A nivel local, en la Ugel N° 09 Huaura, ubicado en la localidad de Hualmay, año 2019, tenía una población de 1825 docentes contratados y nombrados en la Ugel, que asciende al porcentaje total del 100%, de lo cual 133 de ellos fueron procesados en el sistema administrativo disciplinario, siendo equivalente al 7.2 %, de docentes procesados. De acuerdo a Dustin (2022) los casos más frecuentes que conllevaron al inicio del PAD a los profesores de la Ugel N° 09 Huaura, aproximadamente 65 casos, son por haber faltado de manera injustificada a la institución donde desarrolla su trabajo, 40 casos aproximadamente por hostigamiento sexual.

El problema del procedimiento administrativo es iniciado por la Comisión Permanente de Proceso Administrativo Disciplinario (en adelante CPPADD) y el titular de la Ugel N° 09 Huaura, a los docentes que han cometido presunta infracción, falta leve, graves o muy graves. De los casos investigados, en primer lugar, está, por ejemplo, cuando el padre de familia presenta denuncia ante el director de la I.E, contra el docente, por el presunto acto de acoso sexual, actos que vulneran la integridad, indemnidad y libertad sexual del niño; ante ello, el primer paso; el director realiza la separación preventiva en contra el docente denunciado, medida establecida en el art. 44° de la Ley

N° 29944 de la Ley de Reforma Magisterial 2012.

Como segundo lugar, están aquellos casos de inasistencias de los docentes, se da cuando un docente falta constantemente a su institución educativa, después de los 3 días se reporta inmediatamente al director de la Ugel. Esto se hace con el único propósito de procesar y sancionar al docente por sus inasistencias continuas, sin darle la oportunidad de justificar su ausencia. En muchos casos, estas inasistencias se deben a motivos de salud. Sin embargo, el docente es inmediatamente tachado de faltoso, irresponsable, incumplido y mal profesor, entre otros calificativos. Estos términos en su mayoría son emitidos por los padres de los alumnos, por el director de la I.E y el personal de la Ugel. En ese sentido, en la etapa denominada investigación del PAD, el profesor es condenado socialmente por la máxima autoridad del plantel, autoridades del órgano superior, y por las personas vinculadas a la institución.

A consecuencia del primer punto, al separar al docente del plantel, por un largo periodo se estaría afectando el derecho al trabajo del docente denunciado, como lo consigna el art. 22° de la Carta Magna del Perú. Del mismo modo, como consecuencia del segundo punto se estaría vulnerando el derecho de ser considerado como inocente, el art. 2° de la Constitución Política del Perú (1993) consignan claramente que todos los seres humanos debemos ser considerados inocentes, hasta que las autoridades administrativas demuestran y declaren la responsabilidad. Asimismo, después de un largo proceso administrativo, este concluye con la resolución administrativa que declaró la absolución de los cargos imputados, sin embargo los docentes siguen siendo marginados por los padres y por aquellos que ostenta un cargo pedagógico en la I.E., y son ellos quienes realizan actos de rechazo, que obligaron a los funcionarios de la UGEL, a trasladar de manera interna al docente a otra institución educativa, o muchas veces estos actos incitan a la renuncia al cargo, toda vez que se le sigue considerando aún como culpables, y se le niega

definitivamente la oportunidad de retornar a su institución educativa en el cual fue contratado vulnerando el derecho al trabajo que adquirieron en su condición de docentes, sin que más adelante se enmiende el agravio ocasionado al honor y dignidad.

Por otro lado, estaría vulnerando el derecho al debido proceso, en los casos investigados por faltas o infracciones, a razón que la CPPADD, de oficio no se recaba las suficientes pruebas, para calificar la denuncia, falta de motivación para emitir el informe preliminar y la resolución que, dé apertura del PAD, exceso de atribuciones de la CPPADD. En resumen, la vulneración de tales derechos, trae efectos secundarios en la vida del docente, pues los limita en gran medida su desenvolvimiento con normalidad, bajo rendimiento, renunciadas anticipadas, así como también limita que puedan ejercer libremente el derecho al trabajo en la institución, en la cual fueron contratados por elección propia.

En ese contexto, se plantea las siguientes posibles alternativas de solución. En primer lugar, se podría revisar y mejorar el PAD en el ámbito educativo, a fin de garantizar el respeto a los derechos sustanciales de los docentes, tales como es el derecho al trabajo, presunción de la inocencia y el debido proceso. Asimismo, se debería fortalecer la capacitación y sensibilización de los actores involucrados en estos procesos, tales como los directores de las II.EE, funcionarios de la Ugel y padres de familia, para que comprendan que es de vital importancia respetar los derechos de los educadores y de actuar de manera objetiva y justa en los casos de denuncias o faltas.

En segundo lugar, se podría impulsar el diálogo y la interacción entre los docentes, directores de las instituciones educativas y padres de familia, a fin de promover un clima de respeto y cooperación para la contribución en el aprendizaje de los escolares. En este sentido, se podría implementar programas de mediación y conciliación, a fin de buscar solución pacífica a los

conflictos y evitar la estigmatización de los docentes. De esta manera, se podrían construir soluciones más efectivas y justas, que permitan el desarrollo pleno y armónico de todos los personajes involucrados en el proceso educativo.

## **1.2. Formulación del problema**

De lo relatado en los párrafos precedentes considero oportuno plantear aquellas interrogantes que se procurarán solucionar en el presente estudio:

### ***1.2.1. Problema general***

¿De qué manera el procedimiento administrativo disciplinario afecta los derechos fundamentales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho fundamental de presunción de inocencia, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019?

¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019?

¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019?

¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario vulnera el derecho a la igualdad, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar de qué manera el procedimiento administrativo disciplinario afecta los derechos fundamentales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario vulnera el derecho a la presunción de inocencia de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019.

Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019.

Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019.

Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario vulnera el derecho a la igualdad, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura -2019.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### ***1.4.1. Justificación teórica***

El análisis coadyuvo con información que evidencia la influencia del PAD en los derechos fundamentales del sector educación en la provincia Huaura. Dicho análisis se realizó teniendo en cuenta el desarrollo del PAD a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura, y si el desarrollo del proceso es aplicado correctamente de acuerdo a las normativas que rigen este proceso que es la Ley N° 29944 y su reglamento. Las evidencias teóricas ubicadas podrán ser tomadas como antecedentes por posteriores investigaciones, de esta manera garantizar que no se vulneren los principios constitucionales y derechos primordiales de los docentes.

### ***1.4.2. Justificación metodológica***

La indagación coadyuvo a la sociedad científica con el diseño de dos instrumentos, una para evaluar la variable proceso administrativo disciplinario y otra para la variable derechos fundamentales. Los mismos fueron validados empleando el criterio juicios de expertos, asimismo, se probó su confiabilidad mediante una prueba piloto (15 colaboradores de la municipalidad) y el

coeficiente alfa de Cronbach.

### ***1.4.3. Justificación práctica***

El análisis proporciono recomendaciones a la Ugel N° 09 Huaura y autoridades locales del distrito de Huaura, los cuales permiten identificar que procesos administrativos disciplinarios instaurados en la Ugel, vulneran los derechos fundamentales de los docentes, de tal manera que se pueda ofrecer suficientes garantías procesales a los derechos primordiales de los individuos. De esta manera consolidar que los beneficiarios sean los profesores sancionados, donde los procesos administrativos puedan estar en lineamiento con el respeto de los derechos y estos sirvan para el fortalecimiento de las instituciones en la región de Lima.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### ***1.5.1. Delimitación espacial***

El estudio se desarrolló en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura, distrito de Hualmay, provincia Huaura, región Lima, su alcance es local.

### ***1.5.2. Delimitación temporal***

En el año 2020, nuestro país fue afectado por la pandemia del COVID-19, declarándose el aislamiento general y forzoso, y como efecto la suspensión de los servicios públicos de manera presencial, adaptándose por primera vez la educación vía virtual, es por ello que en el año lectivo 2020 y 2021, no se dieron muchas casuísticas de procesos administrativos disciplinarios por inasistencias injustificadas, acoso sexual y actos denigrantes que lesionen de manera inminente la integridad, y libertad sexual de los alumnos, de tal manera que el presente trabajo se realizó en el año fiscal 2019.

### ***1.5.3. Delimitación social***

Se enfoca en los docentes que laboran en la UGEL N° 09 Huaura en el año 2019. La

investigación se centra en analizar cómo el proceso administrativo disciplinario afecta los derechos fundamentales de estos docentes en su desempeño laboral. Por lo tanto, la población de estudio estaría compuesta por aquellos profesores que han sido sometidos a un proceso disciplinario en la UGEL N° 09 Huaura durante el año 2019 y sus respectivos superiores jerárquicos o administrativos que han llevado a cabo el proceso disciplinario.

#### ***1.5.4. Delimitación conceptual***

Se puede definir como un conjunto de acciones relacionadas que tiene como fin establecer la presencia de las faltas en el cumplimiento del servicio como educadores, y evaluar la presencia de faltas por inobservancia de los deberes por parte de los profesionales del sector educación (Quispe, 2013).

Toda persona, cuenta con derechos básicos y que estos a su vez se constituye como derechos fundamentales de la persona que se funde en la dignidad, y este se compone como pilar del estado y de la colectividad total (Landa, 2017).

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

En este capítulo es determinar la viabilidad del estudio, lo cual considero que la investigación es viable con base en las siguientes determinaciones:

La normativa administrativa general en la gestión pública, regula el PAD para docentes, y la apropiada utilización e interpretación de la Ley N° 29944, y su reglamento, así como también se cuenta con la información proveída por la Ugel N° 09 Huaura, sin embargo, se considera que para desarrollarse el PAD se debe respetar aquellos principios plasmados en la carta magna, y fin de no vulnerar los derechos inherentes a los docentes.

De ello también nuestra sugerida investigación es viable debido a que se cuenta con las normativas vigentes que regulan el PAD, y se cuenta con la necesidad de proteger esos derechos



principales que están suscritos en nuestra constitución política, asimismo es viable el estudio a razón que se tiene el recurso humano financiero por parte del investigador.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### ***2.1.1. Investigaciones internacionales***

Con respecto a la investigación del contexto internacional no se encontró suficiente información, relacionado con los mismos términos de metodología de estudio, el cual se está desarrollando en el actual estudio, siendo así que respecto a la primera variable el procedimiento administrativo disciplinario, se encontró la investigación realizada por:

Desde la perspectiva de Cardenas (2019), en Popayán – Colombia, realizó la investigación titulada: “Los Derechos Fundamentales a la Intimidad e Igualdad, como límites a la Potestad Disciplinaria del Estado en Colombia, 2002 a 2019”. (Tesis de pregrado, en la Uniautónoma del Cauca). Tuvo como objetivo establecer límites a la entidad administrativa que ejerce la potestad disciplinaria, frente al derecho de intimidad e igualdad, de los servidores en la ciudad de Colombia, del 2002 al 2019, utilizo la metodología cualitativa con diseño de estudio. Para el estudio del caso utilizó la revisión documental, entrevistas semiestructuradas y líneas jurisprudenciales. Los resultados obtenidos muestran que el PAD tiene influencia en los derechos fundamentales, debido a que el PAD debe considerar y respetar el derecho de intimidad e igualdad, que evidentemente son el núcleo de un estado de derecho. Estos derechos son susceptibles de cambios a medida que la ley evoluciona. En conclusión, el personal responsable de la aplicación del proceso administrativo disciplinario, así como los organismos reguladores, deben tener límites constitucionales para prevenir la vulneración de estos derechos, el cual no debe ser quebrantado mediante la tipificación de las faltas, siendo de aplicación únicamente aquellas que sean latentes para la administración pública.

Charcopa, y Trelles (2021) desarrollaron una investigación denominada: “El principio de imparcialidad en la sustanciación de los sumarios administrativos a los docentes” en Ecuador. El objetivo: Fue analizar exhaustivamente las normas vigentes de ámbito nacional aplicables a su estudio y examinar los criterios de derecho aplicado. La metodología fue de alcance descriptivo, explicativa, con enfoque cualitativo, como técnica que utilizo fue la entrevista y como instrumento fue el cuestionario. La muestra estuvo constituida por 15 participantes. Los resultados indican existe una vulneración al principio constitucional de igualdad que se presenta en la etapa de los procesos sumarios aplicados a los docentes. Esto se debe a que se permite que la comisión (Junta Distrital) a cargo actúen como juez y parte dentro de la etapa del proceso. De alguna manera, estas juntas creadas con el fin de resolver los conflictos, no resultan ser un ente imparcial en el desarrollo del proceso sumarios administrativos instaurados a los docentes, dado que puede primar el interés personal de aquel que tiene la potestad de investigación y resolver. En conclusión, los docentes tienen derecho a ser juzgados de manera imparcial y garantizar el debido proceso durante los procesos sancionatorios de sumarios administrativos.

Gualapuro (2018) desarrolló una investigación denominada: “El Debido Proceso en las Sanciones Administrativas a los Docentes Fiscales”, en Ecuador. El objetivo: Analizar si existe deficiencia en la aplicación del Debido Proceso en la emisión de actos administrativos que resuelven sancionar a los docentes de la unidad educativa de Moncayo en el año 2017 al 2018. La metodología fue de alcance descriptivo, explicativa y de campo, como técnica de investigación empleó la encuesta y entrevista, y el cuestionario empleo el instrumento de recolección de datos. 187 docentes formaron parte de la muestra. Los resultados indican que existen una ineficiente aplicación del PAD a los profesores, lo cual conlleva a la imposición de sanciones, esto se debe a la escasas de conocimiento de las normativas que contienen sus derechos y obligaciones, así como

de los elementos jurídicos necesarios para su actividad profesional, lo que los hace vulnerables, dado que no tienen una preparación jurídica adecuada, que conlleva a que el Distrito Educativo actúe de manera negligente, y en contra de los derechos fundamentales. En conclusión, la ausencia de entendimiento de la normativa y elementos jurídicos por parte de los docentes fiscales públicos puede hacerlos vulnerables y predispuestos a la negligencia.

Mojica (2019) en Panamá - República de Panamá, realizó la investigación titulada: “Proceso Administrativo Disciplinario, aplicado al personal docente del Sistema Educativo, en la Provincia de Coclé, durante el periodo del 2013 al 2017”. (Tesis de maestría, Universidad de Panamá). El objetivo de su investigación fue probar cuáles fueron las deficiencias más recurrentes que se muestran en el desarrollo del proceso disciplinario instaurado a un docente, la indagación se llevó a cabo en la provincia de Coclé, en el periodo 2013 -2017, para ello manejó el diseño no experimental, en su nivel descriptivo, la muestra estuvo constituida por 270 expedientes administrativos acopiadas en los ambientes de la Corte Suprema de Justicia de la República de Panamá, Tercera Sala, utilizo el instrumento fichaje jurisprudencial. El resultado hizo saber que existe una estrecha relación entre el proceso administrativo disciplinario y los derechos Fundamentales de los docentes, porque se deben considerar las garantías del proceso para protegerlos. Esto significa que el Estado debe limitar y controlar sus actuaciones para obtener decisiones justas, evitando tratos excesivos o desiguales que vulneren deliberadamente los derechos de los docentes. En conclusión, se garantizan los derechos de los docentes mediante normas procesales que respeten sus facultades constitucionales y legales.

Paredes (2021) desarrolló una investigación denominada: “La afectación al inicio de procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes. Caso UTMACH”, en Ecuador. El objetivo: Realizar un análisis justo y jurídico, para fundamentar

como la defectuosa tipificación de las infracciones en el ámbito administrativo, genera afectación a los docentes, el estudio fue en la Universidad Técnica de Machala. La metodología fue de enfoque cualitativa, cuantitativa, diseño transversal, alcance descriptivo y de método inductivo - deductivo, para el recojo de los datos manejo la encuesta. 85 docentes y administrativos fueron tomados como muestra. Los resultados muestran que la ejecución de los procedimientos disciplinarios instituidos en el Estatuto de la UTMACH se realiza conforme al derecho administrativo punitivo. De este modo, la adecuada implementación del régimen sancionador asegura el respeto al proceso justo, la proporcionalidad y la clasificación de transgresiones, apropiados para salvaguardar los derechos de los involucrados, ya sean profesores o estudiantes objeto de investigación. En resumen, en la Universidad Técnica de Machala se están aplicando los procesos disciplinarios de conformidad con las normativas del derecho administrativo punitivo.

Puente (2022) desarrolló una investigación denominada: “El recurso extraordinario de revisión contra las resoluciones sancionatorias disciplinarias de la junta de resolución de conflictos del distrito de Riobamba, dentro de los sumarios administrativos instaurados a docentes” en Ecuador. El objetivo: Consistió en analizar las resoluciones administrativas que interponen sanción, a través de un punto de vista del recurso de administrativo de sanción. La metodología desarrollada fue de enfoque cualitativo, con nivel descriptivo, manejo el método analítico y crítico, la técnica utilizada fue la entrevista. La muestra estuvo constituida por 5 profesionales. Los resultados indican que se afectó los derechos fundamentales de los educadores al destituirlos por la sanción impuesta como resultado del desarrollo del PAD, dado que no se otorgó el derecho a la presunción de inocencia. La normativa legal ecuatoriana establece que el estado tiene competencia legal para ejercer la autotutela, en aquellos casos en el cual lesione sus intereses o sea contrario al orden jurídico y lo realiza a través de la revisión de oficio. Sin embargo, se observa que existe

desconocimiento del recurso de revisión de oficio y solo se permitía la presentación del recurso de apelación, lo cual llevo a la conclusión que los derechos principales de los docentes se han visto vulnerados evidenciándose el abuso de poder del estado hacia los docentes.

### ***2.1.1. Investigaciones nacionales***

Desde el punto de vista de Machaca (2019) en Tacna-Perú, realizó la investigación titulada: “El Proceso Administrativo Disciplinario y la Vulneración de los Principios Constitucionales en la Ugel Tacna, Años 2016-2017” (Tesis de pregrado, Universidad de Privada de Tacna). Se tuvo como objetivo demostrar en que proporción se vulnero los principios de carácter constitucional en el desarrollo del PAD aplicado a profesionales que imparten educación en la UGEL Tacna, en el año 2016-2017, investigación de tipo descriptivo, con método deductivo, inductivo y descriptivo explicativo, trabajo con una muestra de 13 casos resueltos del año 2016 y 2017, para el acopio de la información empleo la técnica del análisis de documentos y como instrumento utilizo la ficha de estudio, a los expedientes concluidos que se encuentran custodiados en el Área de archivo de la Ugel Tacna del año 2016 y 2017. Los resultados evidenciaron que en un porcentaje de 85% los procesos disciplinarios se desarrollaron de manera inadecuada, lo que ocasiono lesión de manera significativa a los principios constitucionales. En conclusión, los procedimientos administrativos disciplinarios fueron inapropiados y mal calificados, y transgredieron los principios establecidos en la constitución, inherentes a los docentes de la Ugel Tacna.

En la investigación Llatas (2018) en Pimentel-Perú, realizó la investigación titulada: “La aplicación Ley N° 29944 “Ley de Reforma Magisterial” frente a los Procesos Administrativos y Disciplinarios de la Unidad Ejecutora 303 de Bagua Durante el periodo 2014 – 2015”. (Tesis de pregrado, Universidad Señor De Sipán). Como objetivo principal fue diagnosticar y describir si la utilización de la ley de reforma magisterial en los PAD, trajo problemas por la falta de

conocimiento, la investigación se realizó en la UGEL 303 Bagua, en el año 2014-2015, para ello empleo como tipo de investigación la aplicada no experimental, con enfoque cualitativa-correlacional, con corte transversal, trabajo con un modelo de 80 personal de UGEL 303, (docentes y abogados). Los resultados muestran dificultades en el cumplimiento de la Ley N° 29944, en los procedimientos disciplinarios administrativos de la entidad ejecutora 303 Bagua. Se observa una carencia en su aplicación, particularmente en el respeto al debido proceso, con mayor énfasis en que no se fundamentó adecuadamente los documentos emitidos, no se notificó de manera oportuna y no se respetaron los plazos establecidos en la norma, así como en una insuficiente calificación jurídica de las infracciones objeto de sanción. En resumen, estos problemas ponen en peligro los derechos principales de los maestros.

Salas (2019) en Puno-Perú, realizó la investigación titulada: “Vulneración a los Derechos Fundamentales de docentes en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Ugel Puno, en el Marco de implementación de la Ley N° 29944, años 2015 – 2016”. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Antiplano Puno). El objetivo general fue concertar en qué magnitud la implementación de Ley N° 29944 aplicada en el PAD afectaron los derechos de los profesionales de educación en la UGEL Puno, empleando investigación tipo mixta, con el diseño no experimental, el universo de estudio fue la revisión de 63 expedientes administrativos. Los resultados muestran que, se evidencia relación entre la realización de los procedimientos administrativos disciplinarios y los derechos fundamentales, asimismo, indica que debido a las inconsistencias legales y al exceso de sanción, los derechos fundamentales de los profesores están siendo vulnerados; porque se observa una violación a la presunción de inocencia, legalidad y tipicidad, así como también se vulnera la defensa, de ser patrocinado por un abogado de su preferencia, además de que los cimientos legales de las sentencias invalidan los procedimientos

administrativos disciplinarios. Se concluye que la nulifican los procedimientos administrativos disciplinarios lesionan directamente los derechos laborales de los docentes.

Salinas (2019) desarrolló una investigación denominada: “Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018”, en Chimbote. El objetivo de la referida investigación fue describir de manera general el PAD aplicado tanto a los trabajadores administrativos y a los docentes nombrados, en la UGEL 01 “El Porvenir”- 2018. Para ello, manejo el tipo de investigación cualitativa, diseño descriptivo, en consecuencia, para la recaudación de los datos requeridos empleó encuesta como técnica y como instrumento aplico el cuestionario. La muestra fue constituida por 50 docentes. De acuerdo con los resultados obtenidos en el año 2018 en la UGEL N° 01, el PAD es llevado a cabo de manera irregular. El 65% de los empleados evaluados se ubicó en un nivel regular en cuanto a su comprensión del proceso, mientras que el 5% lo calificó como deficiente. Esto sugiere que la aplicación del proceso no sigue un criterio justo, lo cual puede estar violando los derechos fundamentales de los maestros. La escasez de equidad en la aplicación del procedimiento disciplinario puede ser la razón principal detrás de esta situación. En conclusión, la mayoría de los encuestados presentan un nivel significativo y deficiente conocimiento del respecto de los derechos en los procesos administrativos disciplinarios.

Verástegui (2021) desarrolló una investigación denominada: “Los procesos administrativos disciplinarios para los docentes y el debido procedimiento, de las UGELs de la DRE-Cajamarca, 2018 – 2020”. La investigación tuvo como objetivo: Diagnosticar si los procesos administrativos disciplinarios aplicado a los docentes, se han desarrollado cumpliendo el debido procedimiento, en todas las UGELs pertenecientes a la DRE de Cajamarca 2018-2020. Para llevar a cabo utilizó la metodología de tipo cuantitativa no experimental, de diseño correlacionar, en la



recopilación de datos manejo la encuesta y el instrumento que utilizó fue dos cuestionarios. La muestra estuvo constituida por 62 servidores de las UGELs. Los resultados indican que en las UGELs pertenecientes a la DRE de Cajamarca, los procesos administrativos disciplinarios, en un nivel significativo dan cumplimiento al principio y derecho del debido procedimiento, así como también se reflejó el respeto a otros principios y derechos esenciales de los docentes inmersos en un proceso. En conclusión, en los PAD aperturados y desarrollados en el año 2018-2020, se dieron con una apropiada aplicación de las normas y reglamentos pertinentes en el manejo de casos disciplinarios en el ámbito educativo.

Vasquez (2021) desarrolló una investigación denominada: “El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcan de la región la libertad, 2019 -2021”, en Trujillo. El objetivo: es dar a conocer como un procedimiento administrativo sancionador aplicado a los docentes de la UGEL Julcan, garantiza su aplicación eficaz, y así como también de que manera se garantizar la eficaz aplicación del debido proceso durante el año 2019-2021. La metodología fue de enfoque cuantitativo, se empleó la guía de entrevista en la recopilación de datos. Como universo de estudio estuvo constituida por 30 docentes, 10 de diferentes especialidades. Los resultados indican que el 57% de las denuncias administrativas se dan por la desobediencia de los deberes pragmáticos de los maestros como los cobros irregulares, malas afirmaciones provocadas con la finalidad de dañar y el abandono de cargo injustificadamente, lo cual representan a graves acusaciones que afecta el honor de los docentes. Sin embargo, el PAD no es eficaz debido a la falta de personal idóneo para conformar la Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario, y cumplir su labor de manera correcta, dado que la asignación de esta responsabilidad recae en los docentes sin formación jurídica. Esto conlleva a que muchos docentes sean sancionados de manera irregular, vulnerando sus derechos

de honor, al malograr su reputación e imagen. En conclusión, la falta de presupuesto para contratar a profesionales especializados conduce a que muchos docentes no preparados asuman estas funciones, lo que lleva a decisiones irregulares y sanciones injustas para algunos docentes.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Derecho administrativo**

**2.2.1.1. Definición.** Como primer punto a desarrollar el derecho administrativo disciplinario resulta necesario definir en términos generales que es el derecho administrativo, ya que esta rama del derecho engloba todo respecto de las normativas que regulan las relaciones administrativas entre los órganos públicas y los funcionarios y/o trabajadores inmersos en ellas.

En esa línea Gordillo (2013), precisa que el derecho en la rama administrativo es un grupo de normas jurídicas concretas, las cuales gobiernan las interacciones del estado y sus ciudadanos, se podría afirmar que este tipo de derecho ha estado presente desde los inicios del Estado. Por tanto, emerge la obligación que el estado a través de la administración pública utilice el derecho disciplinario para mantener la capacidad de garantizar la prestación del servicio y proteger los intereses comunes mediante la aplicación de sanciones administrativas correctivas.

**2.2.1.2. Derecho administrativo disciplinario.** En esta parte, desde la perspectiva de Mondragón (2022) establece que: El derecho disciplinario se utiliza como una herramienta para corregir las acciones realizadas por los funcionarios públicos mientras realizan sus tareas. Esto les permite cumplir con las regulaciones establecidas por la ley del Estado. De la definición empleada por el citado autor, podemos entender que dicho proceso se utiliza como un medio para moderar las actuaciones de los funcionarios durante el desarrollo de sus actividades.

Para ello, también Anaya (2013) manifiesta que “el derecho disciplinario engloba un grupo de normas jurídicas sustanciales y procesales, cuyo objetivo es la imposición de sanciones a una

comunidad determinada con el propósito de instarla a actuar de manera adecuada” (p.09). En ese mismo sentido, el mismo autor refiere que el derecho disciplinario es la facultad disciplinaria de aplicar medidas disciplinarias con el propósito de lograr sus objetivos, en casos donde sus trabajadores incurran en errores durante el desempeño de sus labores. Por lo tanto, podemos asegurar que los autores se asemejan al definir que es el derecho disciplinario, que en pocas palabras que podría definir que es la potestad que tienen los entes públicos en los distintos niveles de gobierno, de disciplinar y posterior imponer medidas correctivas a las malas conductas incurridas por los servidores, a fin de garantizar el buen desarrollo de sus funciones administrativas y el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades específicas en el ámbito público.

**2.2.1.3. Potestad disciplinaria.** El término potestad se entiende que es el poder o autoridad para tomar una decisión en un determinado momento y sobre un determinado asunto. Por tanto, desde un punto de vista general la potestad disciplinario lo tiene el organismo público, a través de sus distintas entidades y organismos estatales, que crean normativas para controlar e impartir medidas disciplinarias al personal vinculado por una relación contractual, en ese sentido Nettel y Rodríguez (2017) infieren que la potestad disciplinaria significa la asignación de responsabilidad de la Administración para aplicar castigos administrativos a los actos ilegales realizados por el personal a su cargo, ya sea por acción o inacción, dentro de su ámbito de competencia. Lo que en resumidas palabras se puede decir que la entidad pública tiene la facultad de disciplinar a un servidor por cometer faltas o infracciones mientras desempeña sus funciones administrativas o brinda servicios (Neyra, 2004).

En ese mismo sentido, entiéndase que la potestad disciplinaria a través del *ius puniendi* busca sancionar a los asalariados públicos por aquellas faltas o infracciones realizadas en el

desarrollo de sus actividades o en su defecto imponer la absolución de acuerdo a las normativas vigentes, debiendo garantizar el respeto de los principios que establece la carta magna, diferenciándose del procedimiento administrativo sancionador, ya que este procedimiento también aplica el *ius puniendi*, ello con la finalidad de contrarrestar conductas antijurídicas de los administrados con la apertura y sanción interpuesta por intermedio del PAS por responsabilidad funcional, velando el interés público que le han sido otorgado por mandato legal, y que está relacionada con la competencia que ejerce la Contraloría General de la República, en esa misma línea. Según Neyra (2004), se puede deducir que el proceso disciplinario administrativo es cuando el funcionario encargado aplica una sanción a un usuario específico por haber violado sus responsabilidades y deberes. Antes de la imposición de la sanción, se realiza una investigación resumida y se otorga el derecho a la defensa. En el mismo sentido debemos señalar que la potestad disciplinaria que ha sido otorgada por el estado a la administración pública para corregir una conducta inadecuada del personal que no ejerce correctamente su función en el mérito de la relación laboral con la entidad, sin embargo se piensa que dicha potestad debe ser limitada en el sentido que muchas veces la potestad disciplinaria se encuentra viciada, ya sea por factores políticos u otros tipos de factores de interés propios de los empleadores, que afectan directamente al subordinado, es por ello que Daños (2004) precisa que “la potestad sancionadora ilimitada trae consigo indicios de corrupción, la cual consiste en la utilización de dicha potestad para intereses particulares, sea en beneficio del propio funcionario público o de un tercero”. Sin embargo, la potestad disciplinaria debe ser limitada, tanto en el procedimiento disciplinario aperturado y en el derecho de la defensa, sino también en el nivel de sensatez que debe tener el profesional que ejerce dicha potestad, toda vez que no se puede proponer o impartir sanciones a diestra y siniestra, sin evaluar correctamente el caso, ni tomar en cuenta los descargos del procesado, o de la misma

manera no otorgar el derecho al procesado de hacer sus alegatos en la etapa correspondiente.

Según El Peruano (2001) en el régimen disciplinario no ha elaborado sus propios principios, por lo cual se debe regir por los principios que generales que consigna la constitución y por aquellos principios que rigen a la potestad sancionadora en la administración pública prevista en la Ley del Procedimiento Administrativo, de ello podemos referir que le son aplicables el principio de legalidad, tipicidad, culpabilidad, debido proceso, impulso de oficio, motivación, razonabilidad, presunción de inocencia y por último el principio de Non Bis In Ídem.

**2.2.1.4. Proceso administrativo disciplinario.** El derecho administrativo disciplinario, se ejerce por intermedio de un procedimiento disciplinario, la cual significa que es una herramienta procedimental en la vía administrativa y está compuesta por la etapa instructiva y la etapa sancionadora.

Al respecto, el sector educación el PAD se rige por la Ley N° 29944 y la R.V. N° 091-2021-MINEDU no obstante, las normas que regula el procedimiento disciplinario, resulta necesario la aplicación supletoria de la Ley del Servicio Civil, tal como lo dice el tercer apartado primera disposición complementaria final de Ley N° 30057 (El Peruano, 2012).

Por otro lado, también resulta de aplicación supletoria la Ley del Procedimiento Administrativo General en adelante LPAG, numeral 247. 2 del art. 47°, establece que:

Las medidas incluidas en este apartado se utilizan de forma subsidiaria en todos los procesos establecidos en normas particulares, incluyendo aquellos relacionados con impuestos. Es obligatorio que estos procedimientos cumplan con los principios de la facultad punitiva administrativa mencionados en el art. 248°, así como con la organización y salvaguardias contempladas en el proceso administrativo de sanciones. (El Peruano, 2012).

En ese sentido, El Peruano (2012) refiere que el numeral 102.1 del art. 102° del reglamento

de la LRM, señala que: las investigaciones complementarias que debe realizar la comisión disciplinaria. Se tiene que tomar en cuenta, el principio de potestad sancionadora tipificado en el T.U.O de la LPAG (El Peruano, 2001).

Por lo que, según El Peruano (2012) se puede determinar que el TUO de la LPAG es de aplicación supletoria al reglamento de la Ley N° 29944. Por tanto, los principios que establece esta normativa son de aplicación en el PAD aplicado en el ámbito educación.

Así mismo, según El Peruano (2003) en el art. 56° de la Ley General de Educación dispone que los profesores son el pilar fundamental en la educación, cuyo fin máximo es garantizar la eficiente formación de los alumnos en el aspecto expresivo, moral, emocional, físico, social y en el aspecto profesional, los docentes peruanos se rigen por la normativa del magisterio, quien regula y garantiza la permanencia y/o salida de la misma. De ello también el art. 55°, establece que la autoridad máxima en las instituciones educativas, es el director y tiene la responsabilidad de la gestión tanto pedagógica y administrativo, con ello se le atribuye determinadas funciones para coadyuvar a la permanencia y/o salidas de los docentes de la carrera del magisterio.

La Ley de la Reforma Magisterial en concordancia con su reglamento, otorgan la facultad disciplinaria al director de la I.E, la responsabilidad recae en el individuo designado para hacerlo, de evaluar el incumplimiento o la transgresión considerando la naturaleza de la conducta o la omisión, y la seriedad de ambas, en conformidad con las leyes actuales. Ello con la finalidad de salvaguardar los deberes y obligaciones derivadas de las funciones de los docentes. Cuya potestad alcanza al personal sub director, profesor y servidores administrativo de la I.E (El Peruano, 2012).

De acuerdo con las disposiciones del Ministerio de Educación (2016), los responsables de los planteles educativos tienen la facultad de aplicar castigos en caso de faltas. Entre las sanciones posibles se encuentran: a) Advertencia por escrito. b) Apartamiento temporal del puesto por un

máximo de 30 días sin recibir pago alguno. Los directores solo tienen la facultad de imponer las sanciones mencionada en líneas anteriores, no pudiendo imponer otro tipo de sanción. En esta misma norma se consigna también que los directores solo pueden sancionar a los profesores de aula, y al personal denominado como asesor de área, de asignatura, jefe de taller, laboratorio y coordinadores.

Así mismo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) en la guía práctica sostiene que los directores no están autorizados para conocer o desarrollar un procedimiento administrativo disciplinario que por su naturaleza se califique como falta grave o muy severas, que amerite la sanción de suspensión o destitución del docente, sin embargo cuando se muestra una denuncia, los directores están autorizados para imponer de oficio una medida de apartamiento preventivo al docente denunciado, emitiendo necesariamente la resolución directoral debidamente motivada, elevándose al órgano superior, para conocimiento y acciones de dicha medida.

En ese mismo sentido, en el desarrollo del PAD que por su naturaleza califique como faltas graves o muy graves, o denuncias administrativa y judiciales, el Ministerio de Educación (2022), a través de la R.V. N° 091-2021-MINEDU, que establece disposiciones que regulan la investigación y el desarrollo del proceso administrativo disciplinario aperturado a un docente, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, que será aplicable para todos profesores nombrados y contratado regulador por la carrera pública magisterial.

La citada norma técnica, Resolución Viceministerial N° 091-2021-MINEDU, en su art. 4° conceptualiza lo siguiente:

La Comisión Permanente y la Comisión Especial de procesos administrativos disciplinarios para para los profesores, son grupos autónomos que tienen responsabilidad en el manejo de sus atribuciones. Sus líderes se encargan de liderar y organizar los PAD en contra de

los profesionales que imparten enseñanza que han cometido infracciones graves en su trabajo, lo cual puede conllevar a una sanción administrativa. Estas acciones están en línea con lo dispuesto en la LRM y su reglamento (El Peruano, 2012).

Así mismo, en el art. 6°, establece el periodo de designación para la comisión de procesos administrativos disciplinarios es por 2 años como máximo, y será formalizado mediante resolución directoral de la UGEL, pudiendo ser modificado dicha resolución por caso excepcional, sin embargo, los miembros reemplazantes permanecerán en el cargo por el tiempo de vigencia restante (El Peruano, 2012).

Del art. 7°, de la citada normativa nos señala, como debe estar constituida la CPPADD, en tanto la CPPADD de la UGEL o DRELPE está conformada por tres miembros titulares y cada uno cuenta con un miembro suplente, quien actuará en reemplazo del titular.

En primer lugar, está conformada por el presidente, quien es un representante del titular de la UGEL o DRELPE. (El Peruano, 2012).

En segundo lugar, lo conformará el secretario técnico, quien es un profesional en derecho.

En tercer lugar, está conformada por un docente nombrado, elegido mediante un proceso.

La CPPADD, de la UGEL, DRELPE y MINEDU, es de carácter permanente y es competente solo para conocer los PAD, que por su naturaleza ameriten sanción de suspensión temporal y la destitución (El Peruano, 2012).

La CPPADD de la UGEL está obligada a conocer y cumplir rigurosamente la normativa técnica, que rige a nivel nacional, en razón de que la potestad disciplinaria que le ha sido atribuido, con el único fin de preservar el ordenamiento jurídico del sector educación, actuación que sólo será empleada cuando se incumpla los deberes y las obligaciones, y además cuando se produzca la vulneración de la normativa por parte de los docentes, el sub director y director de las



instituciones educativas (El Peruano, 2012).

**2.2.1.5. Responsabilidad disciplinaria.** Para definir un concepto sobre la responsabilidad disciplinaria, la Real Academia Española (2022) lo define como el “Régimen jurídico de infracciones y sanciones previsto por el ordenamiento para las distintas categorías de funcionarios, por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones”. Con ello se puede realizar una definición propia de responsabilidad administrativa, es aquella que se genera en el ejercicio de la función por la desobediencia de las normas que consignan los deberes y obligaciones, generada por la relación laboral con el estado, la determinación de la responsabilidad incurrida será a través de PAD, su aplicación es para funcionarios y servidores públicos.

Ahora bien, desde la perspectiva Anaya (2013), es trascendental tener en cuenta que, dentro del ámbito del servicio público, aquellos que trabajan como servidores o funcionarios pueden ser sujetos a responsabilidad administrativa. En caso de incumplimiento, pueden ser sancionados con medidas disciplinarias que van desde una advertencia hasta la remoción de su puesto. Con ello entiéndase que, como consecuencia de determinar la responsabilidad disciplinaria, se puede imponer amonestación escrita, suspensión que va desde los 30 días a 12 meses, y la destitución con inhabilitación en el ejercicio público que va desde 1 año hasta los 5 años.

**2.2.1.6. Las faltas administrativas.** De acuerdo con Anaya (2013), cualquier conducta intencional que viole los deberes de los servidores y funcionarios, así como las obligaciones, prohibiciones y demás regulaciones específicas, se clasifica como una infracción administrativa. Asimismo, este autor sostiene que la interposición de la sanción correspondiente es por incurrir en falta, por lo que cuando se habla de falta administrativa debe existir una clara diferenciación con el delito.

Así mismo, este mismo autor precisa que las faltas se tipifican por la naturaleza de la acción

u omisión y su gravedad tiene que ser determinada evaluando las consideraciones siguientes:

Situación en la que se realizan.

La manera del cometido de la falta.

Afluencia de diferentes faltas.

La intervención individual o más servidores.

El impacto que ocasiona la falta.

En ese mismo sentido, según El Peruano (2012) en el Reglamento de la LRM, art. 77°, ha conceptualizado las faltas, así como también que son infracciones de la siguiente manera: Se tipifica como incumplimiento cualquier acto o falta de acción, ya sea intencional o no, que vaya en contra de las obligaciones dispuestas en el art. 40° de dicha normativa, lo que puede dar pie a interponer sanción administrativa adecuada.

Se cree que la infracción de vulneración a cualquiera de sus principios, deberes y prohibiciones establecidos en el art. 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, dan lugar a la interposición de la sanción según el grado de la misma.

Por otro lado, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) en la Guía Práctica sobre el Proceso Administrativo Disciplinario, conceptualiza que todo trabajador o funcionario del sector público que por actividad o inactividad vulnera un deber que se encuentra estipulado en la normativa por la cual se rige, se considera como falta administrativa.

Siendo así, para El Peruano (2012) el ordenamiento del sector educación nacional, contempla la calificación de la falta y su gravedad en el art. 45° de la Ley N° 29944, en el cual establece lo siguiente; corresponde al poseedor del cargo, la responsabilidad de determinar la gravedad de los hechos o incumplimiento, considerando la naturaleza del comportamiento activo u omisivo, de acuerdo con las leyes en vigencia, consecuentemente el reglamento de la LRM, art.

77° consigna lo siguiente:

La evaluación de las faltas depende del carácter de la acción u omisión, y su severidad se establece mediante la consideración simultánea de los sucesivos criterios:

- a) Situaciones en que se realizan.
- b) Modo en el que se llevan a cabo.
- c) Ocurrencia de diversas transgresiones o incumplimientos.
- d) Asistencia de un empleado o más empleados públicos.
- e) Trascendencia del perjuicio al interés común y/o bien jurídico salvaguardado.
- f) Daño económico infligido.
- g) Ganancia ilícita obtenida.
- h) Presencia o ausencia de intención por parte del responsable.
- i) Posición jerárquica del individuo o individuos implicados.

De ello, según El Peruano (2012) la normativa antes referida también considera los tipos de faltas que incurren los docentes, es así que el art. 46° refiere que una falta leve es aquella que solo se le puede imponer al docente, la amonestación escrita, y las que no pueden ser calificadas como falta leve se le impondrá la suspensión de 30 días, precisando que este tipo de procedimiento lo realizado el director de la I.E, en un procedimiento administrativo disciplinario, en concordancia el art. 88° del reglamento de la LRM, contempla aquellas acciones que serán consideradas como faltas leves y aquellas que no puede ser estimadas como leves.

Mientras que el art. 48° de la LRM consiga como faltas graves aquellas que por su naturaleza ameriten la interposición de la sanción de cese provisional del procesado. Así mismo, el art. 49° de la misma ley, consigan aquellas faltas o infracciones muy graves, que por su naturaleza ameriten la sanción de destitución a la carrera pública magisterial del maestro procesado

(El Peruano, 2012).

**2.2.1.7. Las sanciones disciplinarias.** En la perspectiva de Daños (2004), la penalización administrativa hace referencia a la capacidad disciplinaria de las organizaciones gubernamentales para preservar el orden y la obediencia a las reglas. La sanción administrativa se considera un recurso indirecto para lograr este objetivo. Según el mismo autor, la penalización administrativa es una consecuencia negativa que el gobierno impone a una persona por su comportamiento ilegal.

En ese mismo sentido, el autor Anaya (2013), considera sanción administrativa a la medida legal aplicada cuando se produce el quebranto de un deber o una obligación que se encuentra específicamente establecida como infracción en la legislación. En consecuencia, para entender que es una sanción administrativa, desde la perspectiva de Soto (1998), una sanción administrativa se describe como una consecuencia negativa establecida por la ley debido a la realización de un comportamiento específico. En consecuencia, se puede inferir que la sanción administrativa es una medida impuesta por el órgano público, a través de un procedimiento disciplinario, para castigar una acción negativa.

#### ***Amonestación escrita***

Según El Peruano (2012) la amonestación escrita se encuentra consignada en el art. 80° de la LRM que se consigan como:

La comunicación por escrito mencionada en el art. 46° de la misma Ley, se trata de una observación por escrito dirigida al maestro, con el fin de que mejore su comportamiento funcional y se le insta a evitar la realización de futuras infracciones administrativas. La medida disciplinaria de notificación por escrito al profesor que desempeña sus funciones en el aula, subdirector de la I.E entre otros, es validada mediante una resolución emitida por el personal directivo del plantel.

Y solo procederá la imposición hasta en dos oportunidades, de suscitarse una próxima, no

corresponde la misma sanción, sino la sanción de suspensión provisional del cargo sin goce de remuneración.

### ***Suspensión***

Según El Peruano (2012) la suspensión está regulado en el art. 81° de la LRM el cual hace referencia a lo siguiente: La penalización de suspensión implica el aislamiento del maestro de su trabajo por hasta un tope de 30 días sin recibir pago. El castigo de suspensión se aplica al docente que trabaja en el aula, personal de rango superior y subdirector de la escuela, y se hace oficial mediante una resolución del director de la I.E. Se tomarán un máximo de dos medidas disciplinarias de suspensión, y en caso de que se presente otra infracción, en lugar de la suspensión se aplicará el cese mayor a 31 días y menor a 12 meses, sin compensación financiera.

### ***Cese temporal***

Según El Peruano (2012) el cese temporal está regulada en el art. 82° de la LRM el cual hace referencia a lo siguiente:

La medida disciplinaria del cese temporal implica que el docente se ausente de su lugar de trabajo sin percibir remuneración durante un período de más de 31 días y hasta un máximo de 12 meses. Se materializa mediante acto administrativo (resolución) emitida por el responsable de la Entidad de Gestión Descentralizada de Educación, después de seguir un procedimiento administrativo disciplinario. Cabe destacar que no se puede aplicar esta medida más de dos veces, y si se presenta una tercera infracción, se deberá considerar la destitución del cargo en lugar del cese temporal.

### ***Destitución***

Según El Peruano (2012) la destitución esta descrita en el art. 83°, el cual hace referencia a lo siguiente: El despido se refiere al fin de la trayectoria profesional de la enseñanza debido a

una penalización administrativa. La sanción de despido es declarada mediante una resolución del jefe de la entidad educativa local descentralizado después de un procedimiento previo. Debiendo registrarse en la plataforma de Registro de sanciones a nivel nacional.

Por otro lado, el art. 84° dispone que la imposición de la condena penal consentida por delitos no vinculados a las labores que desempeñe, acarrea automáticamente la destitución de la Carrera Pública Magisterial, y no es necesario un proceso previo. Y en el caso de la imposición de una pena de carácter suspendida por delitos no vinculados a sus labores en la administración pública, ni dañe a la misma, el comité permanente de proceso administrativo disciplinario de docentes debe recomendar si le corresponde suspensión o destitución, respecto de los docentes que se le hallan impuesto sentencia y se encuentre firme por delito contra la libertad sexual, terrorismo, corrupción del personal que ejerce un cargo en el sector público y aquellos sentenciados por tráfico de drogas, quedan permanentemente impedidos de brindar el servicio de educación (El Peruano, 2012).

Por otra parte, al imponerse la sanción de destitución o cese temporal acarrea otras acciones que van de la mano con dicha sanción, entre ellos el art. 85° del mismo cuerpo legal refiere que el docente sancionado con suspensión o cese temporal inhabilita al profesor a ejercer otro cargo de índole público, ello por el periodo que dure dicha sanción. Mientras que, para el docente destituido, será inhabilitado para ejercer la docencia es por el periodo no menor de 5 años, asimismo para el docente con sentencia firme, en atención de lo dispuesto en el art. 36° del código penal, la inhabilitación se impondrá bajo los parámetros y alcances que exponga dicha sentencia. Por tanto, de los casos mencionados la inhabilitación será de trascendencia en todo el ámbito nacional (El Peruano, 2012).

En cuanto al registro de sanciones, según El Peruano (2012) el art. 87°, consiga lo

siguiente:

La medida disciplinaria de suspensión temporal y remoción son consignadas en el legajo escalafonario personal y en el Registro de sanciones, según las normas establecidas por la máxima autoridad (SERVIR). La correspondiente Instancia informará a dicha autoridad en un máximo de quince (15) días laborables tras la confirmación de la resolución correspondiente.

**2.2.1.8. Funciones básicas del procedimiento administrativo disciplinario en el sector educación.** El PAD es nuestra primera variable, dicho procedimiento debe seguir un proceso cíclico, ello en cumplimiento a la normativa otorgada que regulada cada etapa del procedimiento, con la finalidad de obtener un resultado, es así que la R.V. N° 091-2021-MINEDU, establece cuáles serán las funciones específicas tanto de la comisión de proceso y las acciones que debe tomar respecto del procedimiento administrativo disciplinario, asimismo establece las funciones del titular de la UGEL y las acciones que debe emplear en cumplimiento a la normativa (Ministerio de Educación, 2022).

#### ***Funciones de la comisión de procesos administrativos***

Según el Ministerio de Educación (2022) aquellas funciones que debe cumplir la CPPADD de Procesos Administrativos Disciplinario, están reguladas por la R.V. N° 091-2021-MINEDU en el numeral 6.2.3, se establece las funciones principales a cumplir, como son:

- a) Realizar las investigaciones que el caso requiera, solicitar informes que se estime conveniente, revisar las pruebas, solicitar información, como documentos e informes a las entidades públicas de ser necesario, que tengan relación y sean relevantes para esclarecer la investigación, y otras actuaciones que crean convenientes.
- b) Proponer el inicio de un nuevo proceso, a otros sospechosos involucrados que no fueron tomados en cuenta en la denuncia presentada en un comienzo.

- c) Aprobar los informes para la continuidad del proceso disciplinario, en los plazos establecidos.
- d) Proponer evaluación psicológica al investigado de ser necesario.
- e) Dentro del plazo de ley atender el requerimiento de otras entidades del estado como Defensoría Pública, Congreso, Procuraduría Pública, Policía Nacional del Perú, Ministerio Público, y el Poder Judicial, y aquellas solicitudes que se efectúen conforme a los criterios de la ley que promueve la transparencia y acceso de información.

A su vez, los integrantes de la CPPADD, tiene funciones específicas e individuales.

#### ***Atribuciones del presidente***

Según el Ministerio de Educación (2022) el presidente de la comisión cumple funciones específicas, establecida en el numeral 6.2.4. de la R.V. N° 091-2021-MINEDU, Tales como:

- a) Actuar como representante de la comisión.
- b) Dirigir las sesiones de la comisión correspondiente, garantizando el fiel acatamiento de las leyes y regulaciones en vigencia.
- c) Emitir opinión acerca de la abstención de los integrantes de la comisión y convocar al miembro suplente cuando sea necesario.
- d) Supervisar al secretario técnico con respecto a la gestión y custodia adecuada de los expedientes en curso.
- e) Verificar el cumplimiento de las tareas asignadas al registrador del SIMEX.
- f) Solicitar al secretario técnico que cumpla con los plazos establecidos para presentar informes y actas necesarias para analizar y tomar decisiones apropiadas para el desarrollo efectivo del PAD.
- g) Avisar mensualmente al jefe de la IGED sobre la situación de los expedientes actuales, y



evitar la prescriban.

- h) Ejercer el derecho al voto decisivo.
- i) Frecuentemente, las responsabilidades del presidente no se llevan a cabo adecuadamente, debido a que se descuida la función específica de supervisar al secretario técnico. Esto es problemático, ya que los informes de sanción recomendados a menudo se elaboran sin la debida motivación, lo que vulnera principios y derechos de los docentes.

#### ***Atribuciones del secretario técnico***

El Ministerio de Educación (2022), a través del numeral 6.2.5 de la R.V N° 091-2021-MINEDU, ha plasmado atribuciones específicas del secretario técnico, Tales como:

- a) Coordinar con el presidente para expedir las citaciones a los integrantes de la comisión de manera diligente.
- b) Redactar el proyecto de acta bajo la guía de la comisión, asegurando que incluya los temas tratados y acuerdos alcanzados en las reuniones, y que cada miembro la firme.
- c) Informar y detallar a los integrantes de la comisión sobre los expedientes recibidos.
- d) Tras el acuerdo de la comisión, se envía a la instancia correspondiente las denuncias que merezcan amonestaciones o suspensión.
- e) Distribuir entre los profesionales que trabajan como apoyo de la comisión aquellas denuncias recepcionadas, de no contar con dicho personal la carga es asumida por el secretario técnico.
- f) Establecer los puntos que se tratarán en la agenda de sesión de la comisión según las indicaciones del presidente.
- g) Coordinar la comparecencia del procesado y de los testigos propuestos ante la comisión para tomar sus declaraciones.

- h) Programar la hora y día para realizar informes orales solicitados por el procesado o sus representantes.
- i) Participar en la presentación de la causa y los descargos en las indagaciones llevadas a cabo por la comisión para tomar la decisión correspondiente.
- j) Preparar el informe preliminar que debe ser aprobado por todos los integrantes de la comisión.
- k) Dentro del plazo establecido, redacta el informe final exponiendo en líneas generales y precisas, la recomendación del tipo de sanción a imponerse o de lo contrario recomendará absolver la falta imputada, el proyecto será aprobado por todos los miembros.
- l) De manera mensual y por escrito comunicara el estado de las denuncias al presidente de la comisión.
- m) Lleva el control del día y hora en el que permitió el acceso a la lectura del expediente al procesado o representante, y mencionar el número de copias entregadas, incluyendo los folios del expediente.
- n) Asegurarse de que los expedientes estén registrados y actualizados en el sistema SIMEX, cumpliendo el periodo establecidos en la Norma Técnica correspondiente.
- o) Atender las solicitudes de las entidades interesadas que requieran información sobre los expedientes de denuncias y el estado situacional de la misma.
- p) Emitir y firmar los documentos de requerimiento y otros que estime pertinente.
- q) Custodiar y llevar el control de los expedientes, el libro de acta y otros.
- r) Cumplir con otras responsabilidades, que por acuerdo la comisión decida lleva acabo.

***Atribuciones de los miembros de la comisión***

Según el Ministerio de Educación (2022) en el numeral 6.2.7. de la R.V N° 091-2021-

MINEDU, ha establecido las atribuciones específicas de los miembros de la comisión, tales como:

- a) Tomar parte en las sesiones y registrar en el acta sus puntos de vista únicos justificados.
- b) Participar de manera activa, si se le asigna, llevando a cabo la investigación y el análisis del expediente hasta llegar a su exposición.
- c) Dar su opinión en las discusiones y sugerencias en los casos de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), debiendo expedir voto obligatorio a fin de aprobar los acuerdos correspondientes.
- d) Firmar las actas de las reuniones.
- e) Firmar los informes de inicio y termino, o hacer sugerencia que sea pertinente.
- f) Ejecutar las disposiciones establecidas en el cuerpo normativo por el cual se rigen, con la debida reserva.
- g) Asegurar el correcto proceso de PAD.
- h) Otras tareas que la comisión decida mediante armonización.

#### ***Sesiones y levantamiento de actas***

En este ítem se tratan las sesiones y suscripción de actas dentro del proceso disciplinario.

La primera sesión se llevará a cabo en el lapso de los 5 días hábiles, de realizada la notificación del acto administrativo (resolución), en esta sesión los miembros manifestaran por que medios electrónicos o manuales, utilizaran para que se notifique las citaciones. Asimismo, para llevarse a cabo la sesión se debe contar con el quórum de todos los miembros titulares que conforman la comisión y para las sesiones extraordinarias sólo es necesario la presencia de dos miembros, siendo obligatorio para el presidente de la comisión.

Por otro lado, para llevar a cabo las sesiones existen dos modalidades, que están plasmadas en la normativa, las cuales son:

Sesión ordinaria, debe ser de carácter permanente y no requiere citación previa.

Sesión extraordinaria, se convoca fuera del cronograma de las fechas establecidas de las sesiones ordinarias, se consideran necesarias para actuar dentro del plazo establecido para el procedimiento y para la emisión de la documentación requerida.

El llamado a realizarse la sesión, no debe ser menor a cuarenta y ocho (48 horas), antes del día del inicio de la sesión, en el supuesto extremo que algún integrante este imposibilitado, debe comunicarlo en el plazo del día para convocar al miembro alterno.

Así mismo, para llevar a cabo las sesiones la normativa establece el horario a ser empleado como tolerancia, esto es de quince (15) minutos para la asistencia del quórum, de no asistir se dejará constancia de dicho acto, adjuntando copia de la citación.

Ahora bien, respecto, de la votación en las sesiones, se realizarán con el fin de decidir el acuerdo al cual arribarán los miembros de la comisión, esta votación se realizaría de dos formas:

Por unanimidad, cuando el total de los miembros (3 miembros) están de acuerdo con la decisión tomada.

Por mayoría, cuando solo dos (2) miembros están de acuerdo con la decisión que se adoptará, en el cual el miembro en desacuerdo debe fundamentar su decisión, y dicha fundamentación deberá constar en el acta.

### ***Presentación y calificación de la denuncia***

En el espacio del ejercicio de la Carrera Pública Magisterial, los docentes incurren en faltas o infracciones, siendo estos actos denunciados por los padres de familia, colegas, y /o administrado, ante el director de la I.E o ante el titular de la UGEL o de ser el caso ante la comisión permanente de proceso administrativo, en ese sentido el numeral 6.4.1 de la R.V. N° 091-2021-MINEDU regula cómo se debe presentar y calificar la denuncia, y debe ser objeto de observación

obligatoria.

### ***Informe preliminar e instauración***

Recibida la denuncia, el primer acto que la comisión debe emitir es el informe preliminar, tanto es así que la normativa técnica también establece los plazos para emitir del informe preliminar, en el numeral 6.4.8 de la citada normativa, indica que de recepcionada la denuncia en contra de un docente, el plazo para la emisión del informe preliminar tiene un plazo de 30 días hábiles, para el pronunciamiento de procedencia o no ha lugar de la denuncia, o en su defecto instaurar el procedimiento administrativo disciplinario.

Posterior a ello, si en el informe preliminar se adopta la decisión de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, el inciso 6.4.9 refiere que, el titular de la UGEL, o el personal responsable con la facultad delegada, emitirá la resolución de instauración del proceso en un plazo no mayor de cinco (5 días) hábiles después de la recepción del informe preliminar, todo lo actuado será elevado nuevamente a la comisión, para la continuidad del procedimiento administrativo disciplinario.

Dicho esto, la normativa técnica en el inciso 6.4.10, también hace a lución que el acto administrativo (resolución) que da comienzo al PAD, debe consignar lo siguiente:

- a) Los elementos de prueba que respaldan el comienzo del proceso y la identidad del docente.
- b) La narración de los acontecimientos que dieron lugar a la falta y la ley infringida presuntamente.
- c) La disposición cautelar de separación provisional o/y retiro, de corresponder.
- d) El tipo de sanción aplicable a la falta acusada.
- e) El tiempo de presentar la defensa o respuesta.
- f) Derechos y deberes del profesor.

g) La descripción de la autoridad facultada para recibir los alegatos de descargo.

En los casos en que la comisión determine que no existe mérito por la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, emitirá la resolución de no instauración y dispondrá el archivo definitivo y custodia del expediente, tal como lo dispone el numeral 6.4.11 de la Resolución Viceministerial N° 091-2021-MINEDU.

#### ***Inicio y plazo del proceso administrativo disciplinario***

Según lo establecido 6.4.9, se entiende que el PAD se da inicio con la emisión de la resolución que resuelve instaura proceso administrativo, siendo emitida por el representante de la UGEL, o el personal con autoridad delegada, siendo derivada en el día a la comisión dentro de la veinticuatro (24) posteriores, para la continuidad del procedimiento administrativo, en ese sentido desde el inicio del procedimiento hasta la culminación del mismo no debe exceder el plazo de 45 días, inaplazable, dicho plazo debe ser contabilizado a partir del día siguiente de la notificación de la resolución al procesado. Así mismo, el procedimiento administrativo disciplinario para los docentes contratados no debe exceder el plazo de un mes. A consecuencia del incumplimiento de los plazos establecidos por la norma técnica no da lugar al archivamiento de los procesos, sino acarrear responsabilidad de los miembros de la comisión.

#### ***Notificación***

Respecto de la notificación es un derecho que posee toda persona sometida a un proceso administrativo, civil o penal, con ello se garantiza al investigado conozca los hechos que se le imputan y puedan ejercer el derecho a la defensa según corresponda. Es por ello, que el numeral 6.4.14, precisa lo siguiente: la resolución de instauración del PAD, debe ser notificado por la entidad que lo originó, asimismo las notificaciones se realizarán de acuerdo a lo establecido en la T.U.O de la Ley N° 27444.- Ley del Procedimiento Administrativo General (El Peruano, 2001).

### *Derecho de defensa*

El derecho a defensa se encuentra reconocidos y regulados en la constitución política del Perú, es decir específicamente en su art. 2º, inciso 23, todos los seres humanos tenemos la defensa legítima, y es de carácter universal y tiene un concepto jurídico, que es reconocido por todos los estados del mundo Orbe (2009). Al ser reconocido como un derecho primordial, este derecho es de aplicación principalmente el procedimiento, ya sea de índole penal, civil y/o administrativo, y se encuentra en el ámbito del debido proceso.

Seguidamente se puede definir el derecho a la defensa consiste que, ante un juicio, el procesado tenga la posibilidad jurídica de ejercer su defensa y defender sus derechos inherentes como persona, con la única finalidad de que exista igualdad entre las partes intervinientes en el juicio, y se aplique correctamente el derecho a igualdad (Cruz, 2015).

Ahora bien, la norma técnica también establece el procedimiento del derecho de defensa, en el procedimiento administrativo disciplinario seguido a un personal docente, es así que el numeral 6.4.15, de la R.V. N° 091-2021-MINEDU, consigna que el docente inmerso en un procedimiento disciplinario tendrá derecho a presentar su descargo, en su debida oportunidad, y todos los medios probatorios que considere convenientes para ejercer su defensa, ante las acusaciones formuladas en su contra, dichas actuaciones lo podrá hacer a través de la asistencia de su abogado o no (Ministerio de Educación, 2022).

La forma para presentar el descargo correspondiente será de manera escrita, debiendo indicar el domicilio tanto real como procesal del procesado, así como la narración de los hechos en orden cronológico así como todos los alegatos y medios probatorios que consideren convenientes, para contradecir las acusaciones que se le imputan, asimismo cuenta con el termino de 5 días hábiles para entregar el descargo, dicho plazo inicia el día posterior de recibida la

resolución que resuelve instaurar PAD, pudiendo ser prorrogados por cinco (5) días hábiles más, ello a petición del interesado solicitado de manera escrita.

### ***Investigación***

Esta etapa de la investigación es la parte fundamental empleada por la comisión de procesos administrativos para emitir pronunciamiento sobre determinados hechos que se imputan al docente procesado, es así que la norma técnica también establece los procedimientos, por el cual se remitirán para realizar las obligaciones correspondientes, sobre el caso, entiéndase a modo general que la comisión de procesos debe realizar diligencias pertinentes, solicitar documentación a otras entidades de ser necesarias, solicitar informe psicológico al procesado de ser necesario, así como también conceder informe oral al procesado a solicitud del mismo. Por consiguiente, del caso investigado y habiendo terminado el uso del derecho defensa que le asiste, la comisión emitirá el informe final dentro del plazo de los 45 días, ello en cumplimiento al literal b) del numeral 6.4.14 de la norma técnica.

### ***Sanción***

El numeral 6.4.23 de la referida resolución viceministerial, precisa que realizado la evaluación del caso y emitido el informe final debidamente motivado, considerando la sanción aplicarse, será elevado al titular de la entidad, y este a su vez determinara la sanción a imponerse de acuerdo a las precisiones establecidas en la normativa que regula el procedimiento disciplinario y el periodo de aplicación, formalizando la sanción a través de la resolución de sanción o en su defecto la absolución de los cargos imputados, en un plazo no superior a los 5 días hábiles de recibido el informe final de por parte de la comisión, esta acción del titular es indelegable (Ministerio de Educación, 2022).

Consecuentemente de la sanción impuesta al personal docente, no exime de



responsabilidad civil y penal.

El numeral 6.4.24 de la R.V. N° 091-2021-MINEDU establece que una vez emitió la resolución final, este debe ser notificado al personal sancionado, para la ejecución de la misma, no podrá ser suspendida por la presentación del recurso administrativo regulado por la ley N° 27444, ello en caso de que se hubiera impuesto la sanción de suspensión o cese temporal, una vez haya culminado el tiempo de sanción, el docente debe reincorporarse a su cargo (Ministerio de Educación, 2022).

De todos los fundamentos antes descritos, la CPPADD para los docentes contratados, docentes inmersos en la Carrera Pública Magisterial, tiene la obligación de actuar de acuerdo a las normas consignadas en la R.V. N° 091-2021-MINEDU, dado que hasta ahora es la única norma que regula el PAD de los docentes y es de alcance nacional.

### ***2.2.2. Los derechos constitucionales***

**2.2.2.1. Definición.** Como variable dependiente se tiene a los derechos fundamentales, afectados por la apertura del proceso administrativo disciplinario, por ello resulta necesario que se establezcan conceptos prácticos para definir los derechos fundamentales vulnerados.

En razón a ello, existen diversos autores que sostienen que existe diferencia de los derechos humanos y los derechos fundamentales, en ese sentido los derechos humanos son todos aquello inherente al hombre es de alcance universal y se regula por la mera moral que desarrollan los seres humanos, mientras que los derechos fundamentales son todos aquellos que han sido plasmados en la constitucional política de un determinado país, y su alcance es nacional.

Al respecto, “se puede decirse en una primera aproximación y en varios términos generales que el modelo positivista transforma los derechos humanos en derechos fundamentales” (Villaverde et al., 2004). De ahí parte que los derechos fundamentales, están consignados en el

máximo ordenamiento jurídico de nuestro estado, ello con la finalidad que garantiza la protección jurídica y social de cada uno de ellos, por parte de las entidades públicas en el ejercicio de su potestad sancionadora, tanto en el ámbito civil, administrativo y penal.

Es por ello, que debemos entender que los derechos elementales consignados en la constitución política, son normas esenciales que se distinguen de todo el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

La Constitución Política del Perú (1993) en su art. 2° establece el derecho a la igualdad, al honor, a la presunción de inocencia, etc., así como otros derechos, sin embargo, en el art. 3° determina que los derechos no enumerados en el artículo precedente, no excluye a otros derechos que por su naturaleza del hombre se generan, también gocen de la protección de la constitución. Es por ello, que el derecho al trabajo es un derecho garantizado por la constitución política del Perú (Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina, 2021).

Según Orbe (2009), cuando hablamos de derechos constitucionales nos referimos a los derechos fundamentales. Estos son derechos subjetivos que tienen una garantía constitucional y se estiman esenciales en el sistema político establecido por la constitución. Por lo que están estrechamente relacionados con la dignidad humana. Carbonell (2004) coincide en que los derechos fundamentales son herramientas que protegen los intereses más importantes de las personas, permitiendo la preservación de los bienes básicos necesarios para vivir de manera digna y llevar a cabo cualquier proyecto de vida.

En esa misma perspectiva, desde la visión de Landa (2017), los derechos elementales son aquellos derechos esenciales del ser humano que se derivan de su dignidad humana, y este a su vez, sirve como base del estado y la sociedad en general. Es importante comprender que estos derechos se encuentran establecidos en la legislación máxima del Perú con el objetivo de asegurar

el respeto hacia cada individuo. Además, el estado tiene el compromiso primordial de asegurar el cumplimiento y la priorización de los derechos elementales por parte de los órganos públicos descentralizados.

#### **2.2.2.2. La vulneración de los derechos constitucionales.**

Cuando mencionamos a la vulneración, entendemos que es violación de una ley o norma. En este caso, en la investigación actual, la afectación de los derechos primordiales se produce debido a la aplicación del PAD, pues en el desarrollo de este procedimiento, se violan los derechos fundamentales debido a una mala utilización de los principios que rigen al derecho disciplinario. Es importante destacar que un derecho sustancial, protegido por la Constitución, puede ser limitado o restringido por las leyes de menor rango, pero si la Constitución configura o delimita un derecho, es difícil aceptar que uno de los poderes constitucionales lo restrinja (Casal, 2020).

Por su parte Orbe (2009), explica que no solo el poder público puede infringir los derechos, sino también los particulares, quienes suelen causar las lesiones más habituales. En este sentido, se debe entender que se produce una vulneración cuando se desarrolla el PAD de manera incorrecta, sin respetar los principios que lo regulan. En el ámbito educativo, esta situación se da cuando el director de la I.E, la CPPADD, o el titular de la UGEL toman acciones o aplican sanciones que atentan contra el ejercicio de los derechos primordiales de los docentes. Entre estos derechos se encuentra el derecho de presunción de inocencia, al honor, al trabajo y a la igualdad del docente, los cuales son relevantes para esta investigación.

#### **2.2.2.3. Derecho a la presunción de inocencia**

*Definición.* Por otra parte, el derecho a la presunción de inocencia, está consagrada en el art. 2º, numeral 24, literal e) de la Constitución Política del Perú (1993) en donde nos dice que todo individuo será considerado como inocente hasta que por intermedio de un juicio se demuestre

y se manifieste su culpabilidad y responsabilidad. Según Orbe (2009), la suposición de no culpabilidad es un derecho esencial que corresponde a todo individuo, y la administración de justicia debe demostrar la culpabilidad del acusado mediante pruebas fehacientes y no simples suposiciones o indicios, para poder privar al procesado de este derecho a través de una condena legítima.

Así mismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su art. 11° primer párrafo nos dice que cualquier individuo inculcado de algún crimen mantiene el derecho a ser estimado como inocente entre tanto no se demuestre su culpabilidad, siguiendo las normativas legales en un proceso judicial accesible a la concurrencia, en el cual se le hayan garantizado todas las medidas que correspondan para su defensa. Entonces desde el punto del ordenamiento jurídico en sus diversas ramas, toda persona es tratada como inocente, mientras no existe una sentencia condenatoria y firme, es por ello la situación del procesado ante cualquier proceso administrativo debe ser valorado como inocente, por cuanto no se ha manifestado su culpabilidad hasta el fin del procedimiento administrativo que termine con la decisión final de imponerse la sanción correspondiente.

Por otra parte, Aguilar (2015) sostiene que la hipótesis de inocencia es un pilar fundamental dentro del ámbito del derecho procesal penal, el cual influye tanto en la práctica judicial como en la garantía del derecho a un juicio equitativo. Este principio establece una regla de prueba que debe ser respetada. Según su postura, la presunción de no culpabilidad establece que es responsabilidad del acusador demostrar la culpabilidad del acusado, y por ende, cualquier individuo que esté siendo procesado se considera inocente hasta que se compruebe su culpabilidad. Por consiguiente, la parte que acusa está obligada a presentar pruebas que demuestren la responsabilidad del acusado.

Entonces en ese mismo sentido se debe establecer que la presunción de inocencia es un

derecho esencial inherente a todos los individuos, por lo tanto no debe estar presente solamente en un proceso penal sancionador, si no también debe ser ejercida en todo ámbito, o cualquier procedimiento que como consecuencia se interponga una sanción, en este caso en el proceso administrativo disciplinario, también se encuentra presente el derecho de presunción de inocencia que tiene como consecuente interposición de sanción de amonestación, suspensión y destitución del procesado.

#### **2.2.2.4. Derecho al honor**

*Definición.* Por otra parte, este derecho está consagrado en el art. 2º, numeral 7, de la constitución, lo cual establece que cada individuo cuenta con derecho de prestigio y reputación positiva, a la privacidad personal y familiar, así como a su propia identidad visual y auditiva. Todo individuo tiene el derecho al honor, el cual está establecido en nuestra constitución. Por consiguiente, podemos definir este derecho como la salvaguarda del sentimiento de autovaloración o de la percepción favorable que uno tiene de sí mismo. Se produce una violación de este derecho cuando se difama en público o en privado, o cuando se daña nuestra reputación sin fundamento alguno. (Orbe, 2009)

La DUDH (1948) en su art. 12º primer párrafo nos dice que: ninguna persona será sujeto de interferencias injustificadas en su vida íntima, su grupo familiar, su residencia o su comunicación, ni de agresiones a su buena reputación o a su prestigio. Cada individuo posee el derecho de ser protegido por la normativa frente a dichas interferencias o agresiones.

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 1948) en la declaración americana de derechos y deberes del hombre, en su artículo V, establece: Cada individuo cuenta con el derecho de ser amparado por la ley en contra de las agresiones injustas hacia su prestigio, su imagen pública y su intimidad familiar y personal. Por lo tanto, siguiendo

esa misma línea el derecho al honor se debe ver dos perspectivas, uno que la apreciación propia o el concepto que se tiene de uno mismo, y otro es la apreciación que los demás debe tener sobre uno, es decir ante la perspectiva de los demás en la expresión proyectar la imagen de buen hombre o buena reputación.

Por otro lado, el derecho a la dignidad se enfoca en salvaguardar tanto la dignidad en términos objetivos como subjetivos a nivel personal. Ello quiere decir, que no solo se busca proteger la reputación o evaluación que la ciudadanía tiene sobre una persona, sino también el concepto que cada individuo tiene de sí mismo. El órgano supremo afirma que el derecho de honor es un ámbito de protección contra cualquier conducta que lastime o ataque la condición humana en su interacción con otros individuos o con el gobierno. De esta manera, este derecho defiende la autoestima y la dignidad individual, con el objetivo de exaltar el mérito de la persona. (Tribunal Constitucional, 2006).

Así mismo, se busca relacionar el derecho de honor con los procesos instaurados a los docentes en la Ugel N° 09 Huaura, con las acciones de la CPPADD y del personal que encabeza la entidad, conllevaron a la afectación del derecho al honor del docente nombrado o contratado, asimismo si las sanciones impuestas afectaron el derecho al honor, ya que estos archivos se conservan en el tiempo y no existe ninguna norma jurídica que anule la sanción impuesta una vez que cumple con su finalidad.

#### **2.2.2.5. Derecho al trabajo**

**Definición.** Para definir el término trabajo la Real Academia Española (2022) lo explica el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraprestación a la capital, ello nos permite definir al trabajo como el desarrollo de una determinada actividad con el único fin de conseguir una compensación económica para la subsistencia y satisfacción de las necesidades

básicas.

Este derecho, también está reconocido en el art. 22°, de la Constitución Política del año 1993, que a la letra dice: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del confort social y un conducto para la realización de la persona, la carta magna considera que el trabajo es una actividad fundamental para la vida humana, es un derecho constitucional esencial que tiene dos grandes aspectos, el primero es la libertad de acceder a un puesto de trabajo si así se requiere y, por otra parte, el derecho a la permanencia y no ser despedido por causas injustas (SITEAL, 2021).

También se puede decir que el derecho al trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción con el propósito de obtener una retribución (Orbe, 2009, p. 236).

En cuanto al derecho al prestigio, su objetivo es proteger tanto el prestigio objetivo como subjetivo en el ámbito individual. Se puede entender que su finalidad no se limita a resguardar la reputación o la evaluación que la población tiene sobre una persona, sino también el valor que uno se atribuye a sí mismo.

Por ello, también podemos manifestar que la constitución política consagra el derecho al trabajo como un derecho y un deber de la persona humana, En ese mismo sentido, SITEAL (2021) refiere que la constitución de 1993 en su art. 23°- consagra lo siguiente: El Estado incentiva el avance económico y social a través de iniciativas que impulsan la generación de empleos productivos y el desarrollo de habilidades laborales. Es imperativo que todas las relaciones laborales respeten los derechos esenciales y la dignidad de los trabajadores, sin excepción alguna. Además, es importante destacar que nadie puede ser obligado a trabajar sin compensación o sin dar su consentimiento libre y voluntario.

Por otra parte, la DUDH (1948) también reconoce el derecho al trabajo, en tanto en su art. 23° consagra lo siguiente: Cada individuo goza del derecho al empleo, a escoger libremente su

ocupación, a condiciones justas y satisfactorias en su labor y a estar protegido contra la falta de trabajo. Todos tienen derecho, sin excepción, a igual remuneración por igual trabajo, sin importar su origen. Todo trabajador merece una retribución justa y adecuada que garantice una vida apropiada para él y su entorno familiar, y en caso necesario, complementada con otros medios de protección social. Además, toda persona tiene la libertad de establecer o unirse a sindicatos para proteger sus intereses laborales.

Con el mismo espíritu, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reúne a diversos países, empleadores y trabajadores, de los países miembros con la finalidad de establecer normas internacionales de trabajo, convenios para promover el trabajo decente de todos los hombres, con la única finalidad que los hombres como mujeres tenga la oportunidad de acceder a un trabajo productivo que genere ingreso y le permita vivir dignamente. De igual modo, el Tribunal Constitucional emitió sentencia en relación con el derecho al trabajo del trabajador agraviado, en el cual sostiene que el acceso al empleo es un derecho que exige al Estado implementar una política dirigida a facilitar la inserción laboral de la población, por lo tanto, corresponde al Estado supervisar de manera integral a través de sus entidades descentralizadas la protección del derecho al trabajo de los ciudadanos. (Tribunal Constitucional, 2002)

En ese mismo orden de idea, Según lo expresado por Pérez (1983), la finalidad del derecho laboral es salvaguardar al empleado a través de la implicación gubernamental en la normativa de los vínculos laborales tanto individuales como colectivos, incluyendo aspectos de índole administrativa y jurisdiccional. En ese sentido compartimos la idea de Pérez, puesto que el estado mediante el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo tiene como objetivo principal, proteger, a los trabajadores, a través de la reclamación de normas jurídicas que regulen el comportamiento de la relación laboral entre el trabajador y empleador, y que debe ser de



observancia obligatoria principalmente por el empleador, en ese mismo marco de ideas el derecho al trabajo del personal docente no debe ser vulnerado ni infringido, por la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios, por el representante de la UGEL quien tiene la potestad disciplinaria a través de la aplicación de procedimiento administrativo disciplinario que tipifiquen faltas injustas, con el único fin de cesar; apartar al docente y satisfacer sus intereses propios, puesto que la Constitución Política del Perú (1993) en el art. 27° consigna que ante un despido injustificado y arbitrario, la ley brinda protección adecuado al trabajador, por tanto; si bien las entidades públicas tiene la facultad de ejercer la potestad sancionadora en contra de las malas conductas de sus trabajadores, dicha potestad se debe ejercer respetando la esencia de los derechos constitucionales inherentes al trabajador (SITEAL, 2021).

### ***El trabajo como un deber***

Como base los seres humanos tenemos una serie deberes en el ejercicio de sus derechos, siendo uno de ellos el deber de trabajar, ello implica la responsabilidad, compromiso moral y social que se asume ante la sociedad, ello en relación laboral que se genere, que implique cumplimiento de las reglas que estas consignent, por lo tanto, el deber del trabajo es fundamental en el cual se asume el trabajo como un mecanismo de vital importancia para coadyuvar al sustento del ser humano y del país.

### ***El trabajo como un derecho***

Es el cúmulo de normas que están regulados por las leyes de una determinada nación, con la finalidad de regular la conducta del ser humano ante la sociedad, siendo uno de los derechos fundamentales el derecho al trabajo que tiene todo ser persona, de acceder libremente a un trabajo de su preferencia, con condiciones adecuadas, a la protección del salario, igualdad, protección social, y a la regularización de las condiciones del desarrollo del trabajo dentro del marco de la

relación laboral que se mantenga tanto con una entidad pública o privada. Con la única finalidad de procurar la subsistencia económica del individuo.

**2.2.2.6. Derecho a la igualdad.** La igualdad se puede entender como un trato justo y equitativo entre las personas. Aunque, la definición del término en los tratados internacionales es más compleja. Ni el derecho positivo interamericano, ni la jurisprudencia de la corte interamericana proporcionan una definición clara del término igualdad, según Pérez (2016). El autor menciona que, debido a la falta de claridad, la convención interamericana tiene dos interpretaciones respecto de este derecho.

La noción de igualdad formal se fundamenta en la premisa de que la normativa ha de ser aplicada de manera homogénea a todas las personas, sin importar sus particularidades. Por otro lado, hay otro enfoque vinculado a la igualdad de oportunidades, el cual se enfoca en ampliar el alcance de las protecciones de los derechos a sectores que antes no se encontraban contemplados por ellas.

Seguidamente este derecho está reconocido en el art. 2º, numeral 2 de la Constitución Política del Perú, estipula que, por razón de sexo, raza, religión, idioma, origen, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, no pueden ser discriminados. Según Orbe (2009) afirma que la tarea fundamental del gobierno es supervisar que se cumpla esta igualdad legal. La igualdad jurídica es un precepto que establece que todo ser, sin excepción, deben ser tratados de manera igualitaria ante la ley. Este principio implica, sobre todo, la conducta adecuada de cada uno de los ciudadanos. En el mismo escrito, el autor menciona más tarde que la equiparación en términos legales implica la salvaguardia que otorga la ley a los individuos frente a toda forma de segregación y les concede una forma de protección en caso de quebrantamiento de dicho derecho.

La igualdad es un derecho primordial de los derechos humanos también es considerado

como principio del derecho internacional, siendo el Perú suscrito y ratificado en tratados internacionales sobre derechos humanos, en ese sentido traemos a colación uno de los principalmente instrumentos internacional que lo protegen como lo es la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978) que en su art. 24°, establece que las personas son iguales ante la ley y gozan de igualdad de protección por la ley, sin discriminación alguna. Asimismo, otro instrumento internacional es la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que protege el derecho de igualdad tal es así que, en su art. 1° consigna la humanidad ha venido al mundo con la condición de ser libres e iguales respecto al goce de sus derechos, y esta situación sigue siendo válida. De esta forma, las separaciones jurídicas solo podrán ser establecidas en base a los beneficios para la sociedad en general. El texto se refiere al hecho de que desde que nacen, los individuos tienen igualdad en la ley y poseen los mismos derechos, lo cual está establecido en la constitución de cada nación y es protegido por organizaciones internacionales que garantizan dichos derechos. (Asamblea Nacional Constituyente francesa, 1789)

De igual forma, la DUDH (1948) protege el derecho de igualdad, tal es así que en su art. 1° y 7°, consigna lo siguiente:

Art. 1°.- Cada individuo humano llega al mundo con la misma libertad y valor en términos de derechos. Además, poseen la capacidad de pensar y tener conciencia, lo cual les exige tener una actitud fraterna hacia sus semejantes.

Art. 7.- Cada persona tiene el mismo trato legal y el derecho a protección equitativa, sin importar la diferencia. Igualmente, se les otorga la protección contra la discriminación y cualquier incitación a ella, tal como se establece en esta Declaración.

Con ese mismo sentido, la declaración americana de los derechos y deberes del hombre, de igual forma protege y regula el derecho a igual ante la ley, tal es así que en su capítulo 1, artículo

II, precisa que cada individuo es equiparable en frente de la normativa y cuenta con los privilegios y compromisos establecidos en este pronunciamiento, sin importar la diferencia de etnia, género, lenguaje, religión u otras características. Por lo tanto, podemos acotar que todos los hombres son iguales y tienen iguales derechos y deberes debidamente consagrados por nuestras normas internas nacionales e internacionales, así mismo podemos afirmar que en un procedimiento administrativo disciplinario, el procesado mantiene su igualdad ante la ley (CIDH, 1948).

Como lo señala en la Universidad Nacional Autónoma de México (2017) citando al cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que refiere que la idea de equidad frente a la ley y la ausencia de discriminación se encuentra presente en todas las acciones del gobierno, en todas sus formas, en lo que respecta al cumplimiento y defensa de los derechos sustanciales de las personas. En ese sentido, sabiendo que el estado a través de organismo independiente tiene la potestad disciplinaria, específicamente. En el sector educación la potestad disciplinaria de los docentes que cometan faltas o infracciones, lo ejerce a través de la CPPADD, y del representante titular de la entidad, por lo que en ese sentido son aquellos quien debe de tratar de manera igualitaria a todos los procesados, sin discriminación alguna, así mismo dentro del desarrollo del debido proceso, los docentes que se encuentre siendo investigados por la comisión por los mismos hechos, falta, etc., se les debe aplicar de la misma norma y con la misma coherencia que amerite la situación.

### **2.3. Bases filosóficas**

Los derechos fundamentales son aquellos que se consideran propios a la condición humana y que, por lo tanto, deben ser protegidos y respetados por todas las personas y las instituciones del Estado. Estos derechos se consideran fundamentales porque son sustanciales para la dignidad del ser humano, la libertad y la justicia social. (Contreras, 2014)

Desde una perspectiva filosófica, la doctrina que mejor describe los derechos esenciales es la teoría de los derechos naturales, la cual defiende que estos derechos son innatos a la condición humana y, por tanto, deben ser contemplados y preservados por todas las sociedades. Esta concepción se remonta a la filosofía de la antigua Grecia, donde se argumenta que todos los seres humanos poseen algunos derechos elementales que merecen ser respetados. Con el tiempo, pensadores como John Locke, Jean-Jacques Rousseau e Immanuel Kant elaboraron esta teoría y establecieron las bases de los derechos fundamentales modernos. (Contreras, 2014)

Según la teoría de los derechos naturales, los derechos esenciales no se conceden por el Estado, sino que son intrínsecos a la naturaleza humana. Esto implica que todos los individuos poseen ciertos derechos fundamentales simplemente por su condición humana, y que vulnerarlos significa transgredir la libertad y el decoro de las personas. Además, la teoría de los derechos inherentes sostiene que estos derechos son globales, lo que denota que son aplicables a todas las personas en cualquier parte del planeta, sin importar su etnia, nacionalidad, género u orientación sexual. Esta universalidad es crucial para asegurar la equidad y la imparcialidad social. (Contreras, 2014)

En síntesis, la doctrina de los derechos inherentes es la corriente filosófica más adecuada para describir los derechos primordiales, debido a que sostiene que estos derechos son connaturales a la condición humana, globales e indispensables para la honra, la autonomía y la equidad social.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Proceso administrativo disciplinario:** El proceso administrativo disciplinario, es un instrumento procedimental de la administración pública, a través del cual, el estado por intermedio de organismos descentralizados, manifiesta su potestad sancionadora a los funcionarios y trabajadores públicos que por acción u omisión quebranten sus obligaciones en el marco del

ejercicio de sus labores.

**Comisión de proceso administrativo disciplinario:** Es el conjunto de personas que son los encargados y facultados para conocer, tramitar y emitir recomendaciones derivadas de las investigaciones realizadas en dentro del PAD, tiene competencia en los procesos seguidos a los educadores, personal jerárquico, directores y subdirectores comprendidos dentro de la competencia de cada UGEL o de la instancia correspondiente.

**Docentes:** Es aquella persona profesional, calificadas para impartir enseñanzas a los alumnos o estudiantes, a través de diferentes procesos de aprendizajes

**Derechos fundamentales:** Son todos aquellos que le asiste al ser humano, son declarados y gozan de una máxima protección por la carta magna, convirtiéndose en derechos alienables, inviolables e irrenunciables.

**Derecho de presunción de inocencia:** Es reconocido también como un derecho constitucional y una garantía procesal, inherente a toda persona encausada en un determinado proceso, de índole penal, procedimientos sancionadores, procedimientos disciplinarios, se presume su inocencia de los hechos imputados hasta demostrar la culpabilidad mediante un juicio.

**Derecho al honor:** Es la asignación de la buena imagen, valiosa reputación, protección de la intimidad tanto personal como familiar, y que prohíbe a los particulares a mancillar, menoscabar o denigrar a la persona a través de tratos denigrantes, o hace público conductas de la vida íntima de los demás.

**Derecho al trabajo:** El derecho al trabajo, es el medio empleado por el ser humano para satisfacer la necesidad básica, garantizar en sí la sobrevivencia y condición idónea del ser humano, este derecho es de libre elección del mismo.

**Derecho de igualdad:** Los hombres son iguales ante la ley, ante la sociedad, y poseen

idénticos derechos sin marginación alguna.

**Vulneración de derechos fundamentales:** La vulneración de los derechos fundamentales, es aquella lesión o transgresión por el estado o particulares a los derechos fundamentales reconocidos por la constitución política y por legislaciones internacionales.

## **2.5. Hipótesis de investigación**

En la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis

### **2.5.1. Hipótesis generales.**

El procedimiento administrativo disciplinario afecta significativamente los derechos fundamentales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

El procedimiento administrativo disciplinario vulnero significativamente el derecho a la presunción de inocencia de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

El procedimiento administrativo disciplinario, vulnero significativamente el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

El procedimiento administrativo disciplinario, vulnero significativamente el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

El procedimiento administrativo disciplinario vulnero significativamente el derecho a la igualdad, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

## 2.6. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>  Proceso Administrativo Disciplinario	“Es una serie de actuaciones concatenadas que tiene por fin determinar la existencia de faltas al servicio e incumplimientos de los deberes por parte de los servidores públicos” (Quispe, 2013, p.50).	Se aplicó un cuestionario estructurado de 14 ítems, a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura.	Principios del proceso administrativo disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Legalidad (2 ítems)</li> <li>✓ Tipicidad (2 ítems)</li> <li>✓ Debido proceso (2 ítems)</li> <li>✓ Proporcionalidad (2 ítems)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categórica</li> <li>• Cualitativa</li> </ul> Escala ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca</li> <li>- Casi nunca</li> <li>- A veces</li> <li>- Casi siempre</li> <li>- Siempre</li> </ul>
			Fases del proceso administrativo disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fase instructiva (3 ítems)</li> <li>✓ Fase sancionadora (3 ítems)</li> </ul>	
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b>  Derechos fundamentales de los docentes	“Los derechos fundamentales son los derechos básicos de la persona que se basan en su dignidad, a su vez, se constituyen como fundamento del estado y de la sociedad en su conjunto” (Landa, 2017, p.11).	Se aplicó un cuestionario estructurado de 12 ítems, a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura.	Derecho a la presunción de inocencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Declaración de culpabilidad (1 ítems)</li> <li>✓ Juzgamiento social (1 ítems)</li> <li>✓ Debido proceso (1 ítems)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Categórica</li> <li>• Cualitativa</li> </ul> Escala ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca</li> <li>- Casi nunca</li> <li>- A veces</li> <li>- Casi siempre</li> <li>- Siempre</li> </ul>
			Derecho al honor	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reputación profesional (1 ítems)</li> <li>✓ Acoso (1 ítems)</li> <li>✓ Imagen de los docentes (1 ítems)</li> </ul>	
			Derecho al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Horario de trabajo (1 ítems)</li> <li>✓ Derecho a formar parte de un sindicato. (1 ítems)</li> <li>✓ Despido injustificado (1 ítems)</li> </ul>	
			Derecho a la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Discriminación (1 ítems)</li> <li>✓ Ascensos (1 ítems)</li> <li>✓ Discapacidad (1 ítems)</li> </ul>	



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

##### ***3.1.1. Tipo***

La actual investigación es de tipo teórico, porque se elaboró con base en la evaluación de los problemas que se surgen en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los docentes de la Ugel N° 09 Huaura. Según Ñaupas et al. (2018) estos estudios implican la construcción de nuevos conocimientos a partir de saberes científicos previos, con el objetivo de comprender mejor el mundo y los fenómenos.

##### ***3.1.2. Nivel***

La investigación es de nivel correlacional para conocer la relación entre las variables del estudio. Según Hernández y Mendoza (2018) este tiene como finalidad establecer el nivel de relación existente entre dos o más conceptos en un entorno específico.

##### ***3.1.3. Enfoque***

El presente estudio se trabajó bajo el enfoque cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018) este enfoque implica recopilar datos para poner a prueba una hipótesis, para el cual se emplea la estadística con el que se identifican elementos y se validan teorías.

##### ***3.1.4. Método***

El método usado es el hipotético-deductivo, el cual implica la proposición de hipótesis a partir de la observación de una situación específica que serán sometidas a prueba durante la investigación. Según Bernal (2016), este método se basa en el proceso de validar o refutar hipótesis a través de la deducción de conclusiones que se comparan con los hechos observados.

##### ***3.1.4. Diseño***

Para el estudio que se seleccionó es diseño transversal no experimental, dado que no se efectuó alguna manipulación a las variables de proceso administrativo disciplinario y derechos

fundamentales. Según Hernández y Mendoza (2018) estos estudios se basan cuando el investigador indaga sin intervenir ni ejercer influencia sobre las variables.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

El presente estudio estuvo integrado por 1825 docentes activos de la jurisdicción de Ugel N° 09 Huaura (información proporcionada Ugel N° 09 Huaura). Para García (2016) se refiere al conjunto total de elementos que son objeto de estudio en una investigación.

#### 3.2.2. Muestra

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: La muestra ( $n = ?$ )

N: La población ( $N = 1825$ )

q: Probabilidad de no ocurrencia de un evento ( $Q = 0.5$ )

Z: Confianza de 95% ( $Z = 1.96$ )

E: Error muestral ( $e = 5\%$ )

p: Probabilidad de ocurrir un evento ( $P = 0.5$ )

Siguiendo los lineamientos de la fórmula se procede a reemplazar los datos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1825}{0.05^2(1825 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$\mathbf{n = 318}$$

Luego de aplicar la fórmula para sacar la muestra, ésta estuvo conformado por 318 docentes activos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 Huaura. Según García (2016) es el fragmento de población del que se obtiene la información y que es el objeto de estudio para medir y evaluar las variables.

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

### **3.3.1. Técnica**

La realización de la reciente investigación se empleó la técnica de la encuesta. Según Arias (2020) su objetivo es obtener respuestas a las interrogantes planteadas en su instrumento, las cuales fueron elaboradas considerando los resultados que se esperan obtener con ellas.

### **3.3.2. Instrumento**

Como instrumento que se aplicó fue el cuestionario, el cual fue diseñado y pensado en la población con la cual se trabajó. Según Kumar (2019) el cuestionario es una herramienta comúnmente usada en investigaciones en ciencias sociales debido a su simplicidad para recolectar datos. Además, su utilidad permite un análisis fácil de las variables y, por ende, de las hipótesis que se quieren comprobar.

**Instrumento de Proceso Administrativo Disciplinario:** en la investigación se empleó un cuestionario de 14 ítems diseñado por la propia investigadora que se encuentra dividido en 2 dimensiones: Principios del PAD (8 ítems), y Fases del PAD (6 ítems) según la escala de valoración de ordinal, que se aplicó a los colaboradores de la municipalidad, con un tiempo aproximado de 15 minutos.

**Instrumento de Derechos fundamentales de los docentes:** Se empleó un cuestionario de 12 ítems diseñado por la propia investigadora que se encuentra dividido en 4 dimensiones: Derecho de presunción de inocencia (3 ítems), Derecho al honor (3 ítems), Derecho al trabajo (3 ítems) y Derecho a la igualdad (4 ítems) según la escala de valoración de ordinal, que se aplicó a los colaboradores de la municipalidad, con un tiempo aproximado de 15 minutos.

## **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Para llevar a cabo el análisis de la información recabada, se utilizó la herramienta estadística del programa SPSS versión 2010 y Excel 2010. El análisis de información implica el uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para determinar si los datos recopilados cumplen con los objetivos de investigación establecidos. La estadística de Rho de Spearman fue

utilizada en este análisis y se crearon tablas estadísticas y gráficos para representar e interpretar los datos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de los resultados

##### 4.1.1 Análisis del proceso administrativo disciplinario

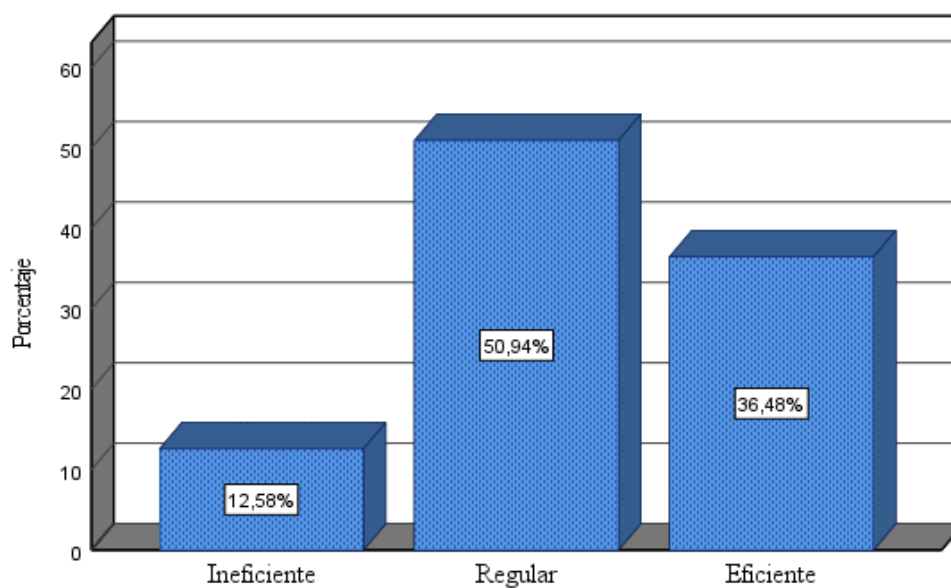
**Tabla 1**

*Proceso administrativo disciplinario*

Niveles	Rango	N° docentes	% docentes
Ineficiente	14-33	40	12.6%
Regular	34-51	162	50.9%
Eficiente	52-70	116	36.5%
Total		318	

**Figura 1**

*Proceso administrativo disciplinario*

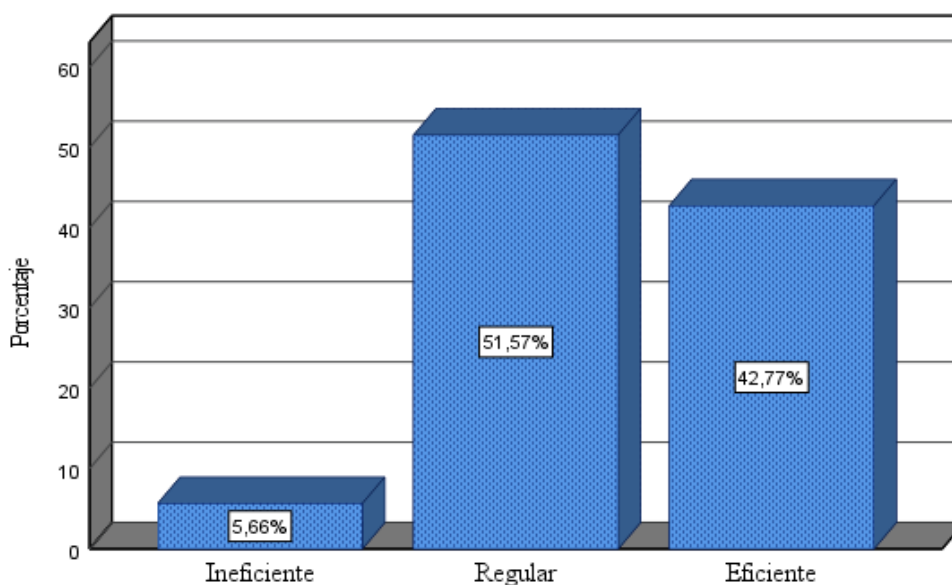


#### **Interpretación:**

En la figura 1, se observa la obtención del resultado de la encuesta a los maestros de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 50.9% indican que el proceso administrativo disciplinario es regular, el 36.5% manifiestan que es eficiente y solo el 12.6% es ineficiente. En ese sentido, en su mayoría de los docentes manifiestan que el PAD es regular y es necesario realizar mejorar urgentes.

**Tabla 2***Principios del Proceso Administrativo Disciplinario*

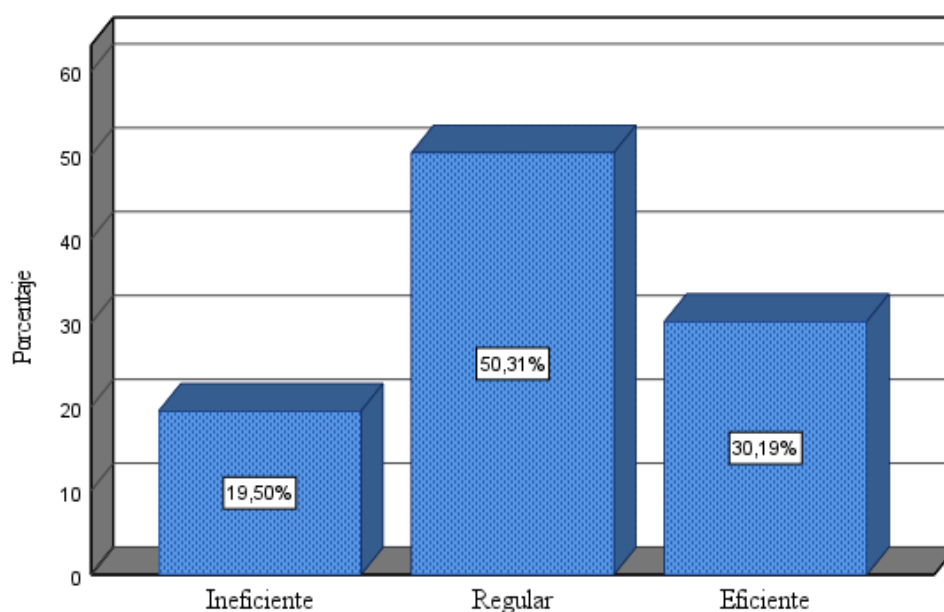
Niveles	Rango	Nº docentes	% docentes
Ineficiente	8-19	18	5.7%
Regular	20-19	164	51.6%
Eficiente	30-40	136	42.8%
Total		318	

**Figura 2***Principios del Proceso Administrativo Disciplinario***Interpretación:**

En la figura 2, se visualiza los resultados conseguidos con la encuesta a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 51.6% indican que las atribuciones de la PAAD son regulares, el 42.8% manifiestan que es eficiente y solo el 5.7% es ineficiente. En ese sentido, la mayoría de los docentes coinciden que los Principios del Proceso Administrativo Disciplinario evidencian una seria de problemas.

**Tabla 3***Fases del proceso administrativo disciplinario*

Niveles	Rango	Nº docentes	% docentes
Ineficiente	6-14	62	19.5%
Regular	15-22	160	50.3%
Eficiente	23-30	96	30.2%
Total		318	

**Figura 3***Fases del proceso administrativo disciplinario***Interpretación:**

En la figura 3, se visualiza aquellos resultados obtenidos por intermedio de la encuesta a los profesores de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 50.3% indican que el PAD de acuerdo a ley es regular, el 30.2% manifiestan que es eficiente y solo el 19.5% es ineficiente. En ese sentido, la mayoría de los docentes concuerdan en que el PAD de acuerdo a ley es regular y necesita mejorar urgente.

#### 4.1.2 Análisis de los derechos fundamentales de los docentes

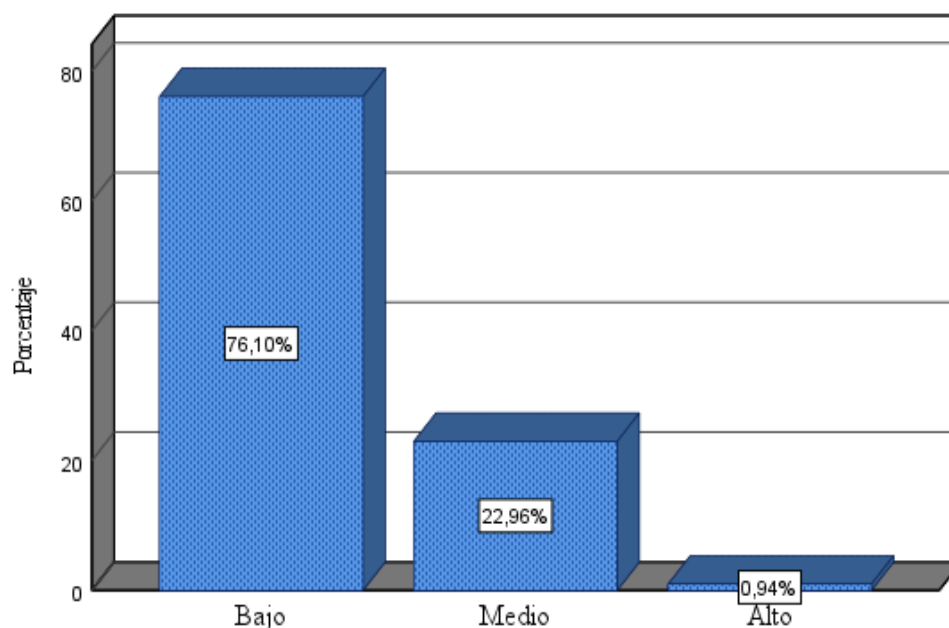
**Tabla 4**

*Derechos fundamentales de los docentes*

Niveles	Rango	N° docentes	% docentes
Bajo	12-28	242	76.1%
Medio	29-44	73	23.0%
Alto	45-60	3	0.9%
Total		318	

**Figura 4**

*Derechos fundamentales de los docentes*



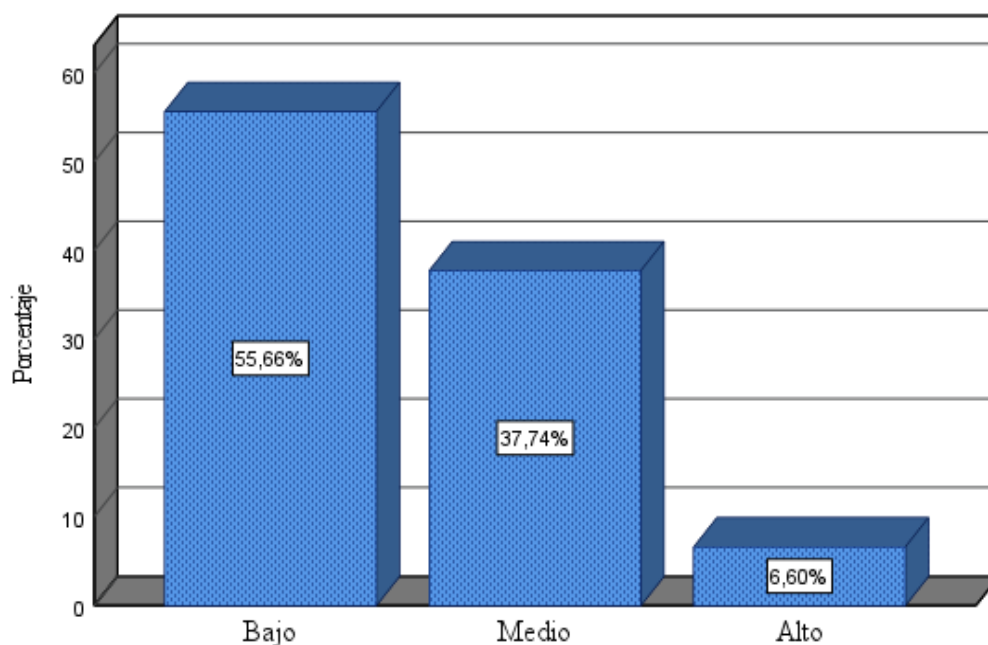
#### **Interpretación:**

En la figura 4, se refleja los resultados de la encuesta a los profesores de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 76.1% de los docentes percibe que el respeto a los derechos fundamentales de los docentes es bajo, el 23.0% manifiestan que es medio y solo el 0.9% es alto. En ese sentido, se concluyó que en la Ugel N° 09 se estaría vulnerando los derechos primordiales de los docentes.



**Tabla 5***Derecho a la presunción de inocencia*

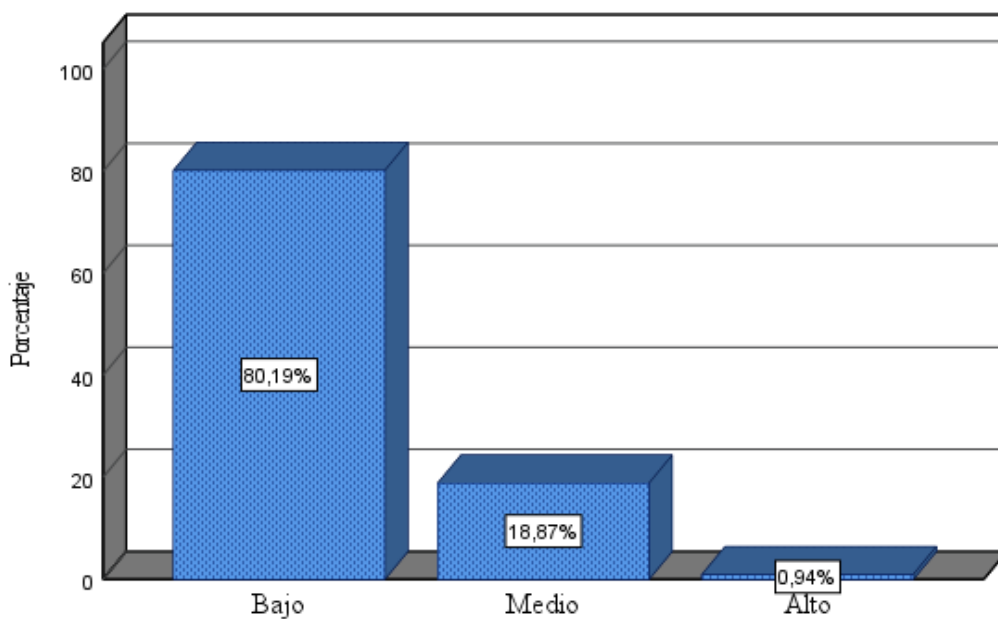
Niveles	Rango	Nº docentes	% docentes
Bajo	3-7	177	55.7%
Medio	8-11	120	37.7%
Alto	12-15	21	6.6%
Total		318	

**Figura 5***Derecho a la presunción de inocencia***Interpretación:**

En la figura 5, se refleja el desenlace de la encuesta a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 55.7% de los docentes perciben que el nivel de respeto hacia el derecho presunción de inocencia es bajo, el 37,7% manifiestan que es medio y solo el 6,6% es alto. En ese sentido, se concluyó que en la Ugel N° 09 se estaría afectando el derecho de presunción de inocencia de los docentes.

**Tabla 6***Derecho al honor*

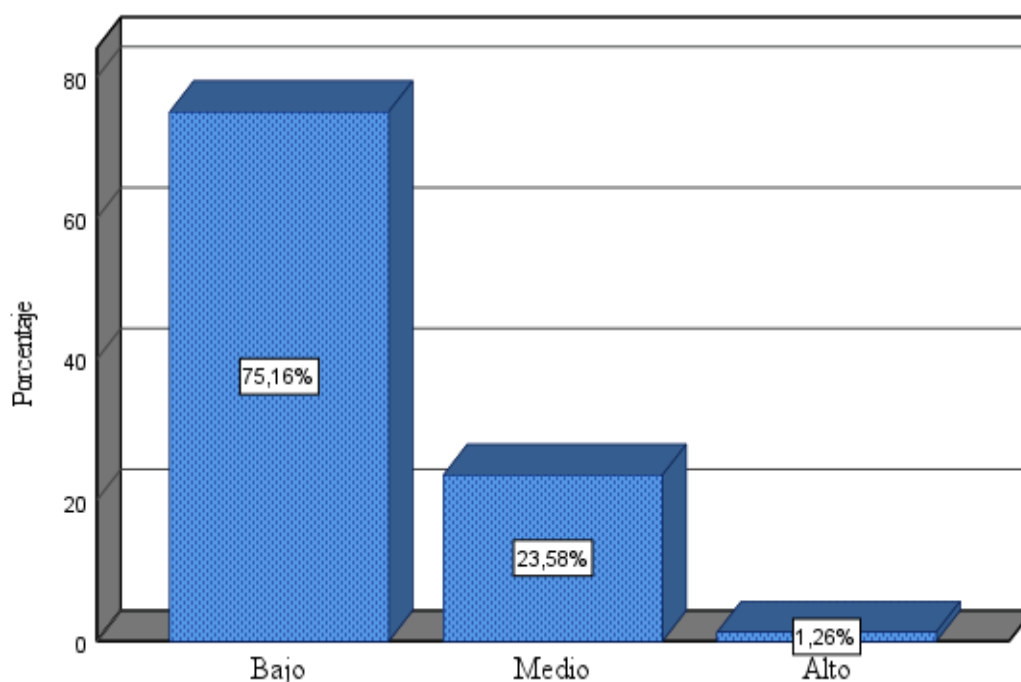
Niveles	Rango	Nº docentes	% docentes
Bajo	3-7	255	80.2%
Medio	8-11	60	18.9%
Alto	12-15	3	0.9%
Total		318	

**Figura 6***Derecho al honor***Interpretación:**

En la figura 6, se refleja los resultados de la encuesta a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 80.2% de los docentes percibe que el respeto el derecho al honor de los docentes es bajo, el 18,9% manifiestan que es medio y solo el 0.9% es alto. En ese sentido, se concluyó que en la Ugel N° 09 se estaría vulnerando el derecho al honor de los docentes.

**Tabla 7***Derecho al trabajo*

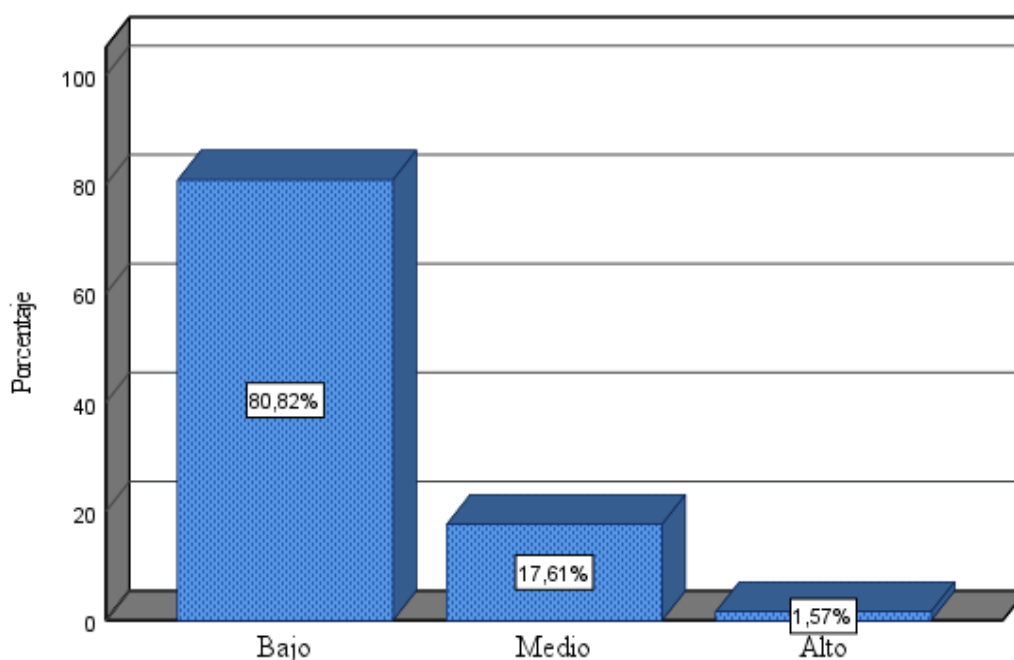
Niveles	Rango	Nº docentes	% docentes
Bajo	3-7	239	75.2%
Medio	8-11	75	23.6%
Alto	12-15	4	1.3%
Total		318	

**Figura 7***Derecho al trabajo***Interpretación:**

En la figura 7, se evidencia el desenlace de la encuesta a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 75.2% de los docentes percibe que el respeto al derecho al trabajo de los docentes es bajo, el 23.6% manifiestan que es medio y solo el 1.3% es alto. En ese sentido, se concluyó que en la Ugel N° 09 se estaría vulnerando el derecho al trabajo de los docentes.

**Tabla 8***Derecho a la igualdad*

Niveles	Rango	N° docentes	% docentes
Bajo	3-7	257	80.8%
Medio	8-11	56	17.6%
Alto	12-15	5	1.6%
Total		318	

**Figura 8***Derecho a la igualdad***Interpretación:**

En la figura 8, se revela los frutos de la encuesta a los docentes de la Ugel N° 09 Huaura, donde se encontró que el 80.8% de los docentes percibe que el respeto al derecho a la igualdad es bajo, el 17.6% manifiestan que es medio y solo el 1.6% es alto. En ese sentido, se concluyó que en la Ugel N° 09 se estaría afectando el derecho a la igualdad de los educadores.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso Administrativo Disciplinario	0.120	318	0.000
Atribuciones de la comisión del proceso administrativo disciplinario (CPPADD).	0.102	318	0.000
Fases del proceso administrativo disciplinario	0.169	318	0.000
Derechos fundamentales de los docentes	0.095	318	0.000
Derecho a la presunción de inocencia	0.237	318	0.000
Derecho al honor	0.191	318	0.000
Derecho al trabajo	0.178	318	0.000
Derecho a la igualdad	0.273	318	0.000

### Interpretación

La tabla 9 muestra los valores de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, lo cual indica que el p valor de la variable proceso administrativo disciplinario y sus dimensiones es de 0,000; que es menor al 0,05; esta misma situación se presenta con la variable derechos fundamentales de los docentes y sus dimensiones ( $p < 0,05$ ). En conclusión, los datos de las variables no siguen una distribución regular, en tanto se optó por una prueba no paramétrica para diagnosticar la relación entre las variables; por lo cual, se manejó el estadístico de Rho de Spearman.

### Contrastación de hipótesis general

H<sub>0</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario no afecta significativamente los derechos sustanciales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

H<sub>a</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario afecta significativamente los derechos fundamentales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ )

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=5%=0.05$ )

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Sig.  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

### Tabla 10

*Resultados de correlación del proceso administrativo disciplinario y los derechos fundamentales de los docentes*

		Derechos fundamentales	
	Proceso	Coefficiente de correlación	0.506**
Rho de Spearman	administrativo	Sig. (bilateral)	0.000
	disciplinario	N	318

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

El tablero 10 se presenta los hallazgos de la correlación entre el PAD y derechos fundamentales de los docentes, que tiene un nivel de trascendental de  $0,000 < 0,05$ ; esto significa que desestima la hipótesis nula y se asume la hipótesis de investigación, además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.506; siendo una correlación positiva media. Esta correlación sugiere que el proceso disciplinario puede dañar los derechos fundamentales de los docentes. En tanto, es conveniente que se dé el respeto a los derechos sustanciales de los docentes durante todo el proceso disciplinario y se garantice que cualquier sanción impuesta se base en una evidencia sólida y en un debido proceso.

### Contrastación de hipótesis específica 1

$H_0$ : El procedimiento administrativo disciplinario no vulnera significativamente el derecho a la presunción de inocencia de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

$H_a$ : El procedimiento administrativo disciplinario vulnera significativamente el derecho a la presunción de inocencia de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=5%=0.05$ )

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Sig.  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

### Tabla 11

*Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y el derecho a la presunción de inocencia de los docentes*

		Derechos a la presunción de inocencia	
	Proceso	Coefficiente de correlación	0.559**
Rho de Spearman	administrativo	Sig. (bilateral)	0.000
	disciplinario	N	318

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

En el cuadro 11 expone los hallazgos de correlación entre el PAD y los derechos a la presunción de inocencia, que tiene un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; esto significa que se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, adicionalmente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.559; siendo una correlación positiva media. En términos jurídicos, la presunción de inocencia como derecho sustancial que está contemplado por la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales de derechos humanos. Este derecho implica que todo individuo se estima inocente hasta ser demostrado como culpable mediante un proceso legal justo y equitativo. En ese marco, el resultado presentado sugiere que el proceso administrativo disciplinario, en el contexto específico de la Ugel N° 09 Huaura - 2019, no cumple

con los estándares necesarios para asegurar la presunta inocencia de los docentes procesados. Es decir, este proceso puede estar afectando negativamente este derecho fundamental.

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario, no vulnera significativamente el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

H<sub>a</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario, vulnera significativamente el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=5%=0.05$ )

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Sig.  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

### **Tabla 12**

*Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y el derecho al honor de los docentes*

		Derechos al honor	
	Proceso	Coefficiente de correlación	0.663**
Rho de Spearman	administrativo	Sig. (bilateral)	0.000
	disciplinario	N	318

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

La figura 12 exhibe los hallazgos de la correlación entre el PAD y los derechos al honor, que tiene un nivel de importancia de  $0,000 < 0,05$ ; esto significa que desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación, además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.663; siendo una correlación positiva media. En conclusión, el proceso administrativo disciplinario sí vulnera de manera significativa el derecho al honor de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019. Por tanto, se puede afirmar que el proceso administrativo disciplinario sí vulnera de manera significativa el derecho al honor de los docentes procesados en



la Ugel N° 09 Huaura - 2019. Es importante tener en cuenta que este derecho fundamental está reconocido por la Constitución peruana y debe ser protegido por el Estado. Los docentes procesados tienen derecho a un proceso equitativo y a que se respete la dignidad e integridad personal.

### **Contrastación de hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario, no vulnera significativamente el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

H<sub>a</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario, vulnera significativamente el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=5%=0.05$ )

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Sig.  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

### **Tabla 13**

*Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y el derecho al trabajo de los docentes*

			Derechos al trabajo
	Proceso	Coefficiente de correlación	0.301**
Rho de Spearman	administrativo	Sig. (bilateral)	0.000
	disciplinario	N	318

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

La figura 13 refleja los hallazgos de la correlación entre el PAD y los derechos al trabajo, que tiene un nivel de importancia de  $0,000 < 0,05$ ; esto significa que se repele la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación, además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.301; siendo una correlación positiva débil. En conclusión, el proceso administrativo disciplinario si vulnera de manera significativa el derecho al trabajo de los

docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019. Por lo tanto, se puede indicar que el proceso administrativo disciplinario en cuestión está afectando de manera significativa el derecho al trabajo de los docentes procesados, lo que podría implicar una transgresión a sus derechos fundamentales y a las garantías del debido proceso. Por lo tanto, se debería analizar la situación detalladamente y tomar medidas para garantizar el amparo de los derechos de los docentes y asegurar que el proceso administrativo disciplinario se desarrolle de manera transparente y equitativa.

#### **Contrastación de hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario no vulnera significativamente el derecho a la igualdad, de los profesores procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

H<sub>a</sub>: El procedimiento administrativo disciplinario vulnera significativamente el derecho a la igualdad, de los profesores procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=5%=0.05$ )

Regla de decisión: Sig.  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Sig.  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

#### **Tabla 14**

*Resultados de correlación entre el proceso administrativo disciplinario y el derecho a la igualdad de los docentes*

		Derechos a la igualdad	
	Proceso	Coefficiente de correlación	0.203**
Rho de Spearman	administrativo	Sig. (bilateral)	0.000
	disciplinario	N	318

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación**

El cuadro 13 muestra los hallazgos de la correlación entre el PAD y el derecho al trabajo, que tiene un nivel de significativo de  $0,000 < 0,05$ ; esto significa que se desestima la hipótesis

nula y consiente la hipótesis de investigación, además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.301; siendo una correlación positiva débil. En conclusión, el proceso administrativo disciplinario si vulnera de manera significativa el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019. Por lo tanto, se puede indicar que el proceso administrativo disciplinario en cuestión está afectando de manera significativa el derecho al trabajo de los docentes procesados, lo que podría implicar el quebrantamiento a sus derechos fundamentales y las garantías del debido proceso. Por lo tanto, se debería analizar la situación detalladamente y tomar medidas para salvaguardar los derechos de los docentes y asegurar que el proceso administrativo disciplinario se desarrolle de manera imparcial.

## CAPÍTULO V

### 5.1. Discusión de resultados

En estos tiempos, existen profesionales de la educación en una situación difícil, puesto que hay un número cada vez mayor de maestros que están renunciando a su profesión, dado que, si alguno de ellos incumple, se le aplicará un proceso administrativo de sanción, dado que de acuerdo a Mondragón (2022) el derecho disciplinario desempeña un papel dentro de la estructura pública para velar por el comportamiento de los servidores públicos. No obstante, este proceso debe ser aplicado con equidad y respeto a los derechos fundamentales de los docentes.

En ese sentido, el propósito de este estudio fue determinar cómo el proceso administrativo disciplinario afecta a los derechos fundamentales de los docentes. En particular, se investigó si el procedimiento administrativo disciplinario vulnera las dimensiones que componen los derechos sustanciales, como es la presunción de inocencia, el derecho al honor, el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad. Como consecuencia de la indagación se cotejo con otras investigaciones recientes sobre el tema.

Los hallazgos del estudio sobre el objetivo general, reflejo que el PAD si afecta los derechos fundamentales de los docentes en la Ugel N° 09 Huaura -2019, puesto que se demostró un  $p$  valor = 0,000 y coeficiente de Rho de Spearman = 0,506; esto significa que existe una correlación positiva media entre las variables. Los resultados coinciden con Mojica (2019) quien en su estudio demostró que el proceso administrativo disciplinario tiene relación con los derechos fundamentales de los docentes, pues las garantías del proceso deben ser respetadas para protegerlos, esto quiere decir que el Estado debe restringir y regular sus acciones para conseguir decisiones equitativas, evitando tratos abusivos o desiguales que deliberadamente violen los derechos de los profesores.

Los resultados se asemejan con Cárdenas (2019) en su investigación encontró que el PAD tiene una influencia en los derechos fundamentales de los docentes, dado que no se pueden

vulnerar los derechos fundamentales al clasificar las infracciones, sino solo aquellas que sean claramente reconocidas por la administración pública. De igual forma, los resultados corroboran lo hallado por Paredes (2021) en su trabajo indicó que los PAD se realizan respetando los derechos fundamentales de los docentes, de esta forma la aplicación adecuada del régimen disciplinario asegura el respeto al debido proceso, la proporcionalidad y la tipificación de infracciones, necesarias para el cumplimiento de los derechos de los sujetos investigados.

Otros hallazgos que coinciden con el trabajo es Salas (2019) en su tesis evidenció que el proceso administrativo disciplinario se relaciona con los derechos fundamentales, esto debido a que los derechos fundamentales de los profesores se están viendo afectados por la ausencia de legislación, a la excesiva sanción y por la violación de los principios de legalidad, tipicidad, el derecho a la defensa y al asesoramiento jurídico. Asimismo, los resultados tienen similitud con Gualapuro (2018) quien en su trabajo de investigación demostró que los docentes de una institución pública no tienen conocimientos sobre las normas y elementos legales, por lo cual pueden ser propensos a que se vulneren sus derechos debido a la falta de comprensión.

Los resultados se asemejan con Machaca (2019) en su tesis indicó que el proceso administrativo disciplinario vulnera los principios constitucionales correspondientes a los educadores de la UGEL Tacna, porque los procedimientos disciplinarios fueron inadecuados y mal evaluados. De igual los hallazgos encontrados coinciden con Llatas (2018) en su indagación demostró que hay deficiencias en la aplicación de los procesos disciplinarios administrativos, porque no se respeta el proceso, especialmente en el momento de emitir informe y resoluciones no se realiza con la motivación correspondiente, notificación y los plazos prudentes, además de una deficiente clasificación de las acciones sancionadas, lo cual representa una amenaza a los derechos de los profesores.

Los resultados se refuerzan con Mondragón (2022) quien manifiesta que el derecho disciplinario se utiliza como herramienta para corregir el comportamiento de los funcionarios

públicos en relación con sus responsabilidades, dado que esto les permite acatar las normas establecidas por el Estado. Asimismo, se refuerzan con Carbonell (2004) al referirse que los derechos fundamentales son vistos como pilares para asegurar los intereses más significativos de las personas, dado que garantizan la preservación de los recursos básicos necesarios para llevar a cabo una vida digna.

Con respecto de los resultados del primer objetivo específico, se evidenció que el PAD si afecta los derechos a la presunción de inocencia de los docentes en la Ugel N° 09 Huaura -2019, puesto que se demostró un p-valor= 0,000 y coeficiente de Rho de Spearman= 0,559; esto significa que existe una relación positiva media. Los efectos coinciden con Salas (2019) quien demostró que no se cumplen con los procedimientos administrativos disciplinarios, por lo cual los derechos básicos de los profesores se están viendo amenazados por la violación de los principios como es el de presunción de inocencia.

Los resultados se asemejan con Puente (2022) quien en su investigación indicó que existe un abuso de poder del Estado al destituir a los docentes de sus cargos a través de la resolución dictada dentro del PAD, sin respetar el derecho a la presunción de inocencia, lo cual ha conducido a la transgresión de los derechos esenciales de los profesores, dado que se observa una escasez de discernimiento en la aplicación de oficio de los recursos extraordinario de revisión.

Los resultados se refuerzan con Orbe (2009) al manifestar que todos los individuos tienen el derecho a la presunción de inocencia, por lo que la justicia debe confirmar la culpabilidad de un acusado a través de pruebas sólidas, no solo con suposiciones o sospechas, con el fin de privarlo de este derecho a través de una sentencia legal. Además, en el Perú la constitución política establece que se presume la inocencia de toda persona hasta que se establezca su responsabilidad por un tribunal competente.

Sobre los resultados del segundo objetivo específico, se evidenció que el PAD si afecta los derechos al honor de los docentes en la Ugel N° 09 Huaura -2019, puesto que se demostró un p-

valor= 0,000 y coeficiente de Rho de Spearman= 0,663; esto significa que existe una correlación positiva media. Dichos hallazgos, tienen similitud con Vasquez (2021) en su investigación demostró que las denuncias más frecuentes contra los docentes se dan por el incumplimiento de sus deberes laborales, cobros indebidos, acusaciones infundadas o ausencias injustificadas, estas acusaciones afectan el honor de los docentes, porque existe un procedimiento administrativo disciplinario ineficaz, que conlleva a que los docentes sean sancionados sin considerar sus derechos, poniendo en peligro su reputación e imagen.

Los resultados se refuerzan con Villanueva (2016) al referirse que el derecho al honor abarca los aspectos objetivos y subjetivos de la percepción que el individuo tiene de sí mismo, para garantizar tanto la estima pública como la autoestima de cada persona. Además, en el Perú el Tribunal Constitucional (2006) establece que el honor como un derecho es una zona de seguridad para prevenir algún comportamiento que pueda dañar la imagen y la dignidad de la persona, con el objetivo de promover el respeto hacia la individualidad y la estima propia.

Con respecto a los resultados del tercer objetivo específico, se evidenció que el proceso administrativo disciplinario si afecta los derechos a un trabajo de los docentes en la Ugel N° 09 Huaura -2019, puesto que se demostró un p-valor= 0,000 y coeficiente de Rho de Spearman= 0,301; esto significa que existe una correlación positiva débil. Los hallazgos se asemejan con Gualapuro (2018) quien demuestra que la ineficiente aplicación del proceso administrativo disciplinario a los docentes, conlleva al quebrantamiento del derecho al trabajo.

Los resultados se refuerzan con Orbe (2009) al sostener que el derecho al trabajo implica el esfuerzo tanto físico como intelectual de una persona para generar una remuneración por sus acciones. Además, Pérez (1983) refiere que el propósito del derecho laboral es proteger al colaborador mediante la acción gubernamental del establecimiento de la conexión individual y colectivas de trabajo, tanto de naturaleza administrativa como procesal.

Sobre los resultados del cuarto objetivo específico, se evidenció que el PAD si afecta los

derechos a la igualdad de los docentes en la Ugel N° 09 Huaura -2019, puesto que se demostró un  $p$ -valor= 0,000 y coeficiente de Rho de Spearman= 0,203; esto significa que se encuentra una correlación positiva muy débil. De igual forma, el resultado coincide con Cardenas (2019) en su estudio argumento que el PAD debe ser desarrollado de manera que respete y garantice los derechos esenciales como es la igualdad e intimidad de los docentes, esto significa que no se debe transgredir el derecho a la privacidad ni el derecho a la igualdad al imponer una sanción o medida disciplinaria.

Otro hallazgo tiene similitud con lo hallado es Charcopa, y Trelles (2021) quien en su investigación determinó que la afectación al derecho a la igualdad que se presenta en los procesos administrativos aplicados a los docentes se da porque las juntas distritales son juez y partes al mismo tiempo, esto implica que las mismas no resultan ser un ente imparcial, lo cual vulnera el principio constitucional de igualdad.

Los resultados se refuerzan con Orbes (2009) al establecer que papel fundamental del estado es asegurar que se cumpla con la igualdad legal. De la misma forma la equidad jurídica es un principio que asegura a todas las personas, sin distinción alguna, reciban el mismo trato de acuerdo con las leyes establecidas y que todos los individuos actúen de acuerdo con esas normas. Entonces, todos los individuos son iguales ante las leyes (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1978).

En ese contexto, se evidencia que el PAD debe realizarse en concordancia a las normas legales vigentes y con el debido respeto de los derechos sustanciales de los docentes. Por consiguiente, el proceso administrativo disciplinario debe ser desarrollado de manera transparente y justa, para que de esa manera el docente tenga la oportunidad de defenderse de las acusaciones.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

**Primero:** Respecto al proceso administrativo disciplinario y los derechos fundamentales, se determinó que tiene una correlación positiva con los derechos fundamentales de todos los docentes. Es decir, el proceso disciplinario está afectando los derechos esenciales del docente y es primordial garantizar que se respeten estos derechos durante todo el proceso disciplinario. Además, cualquier sanción impuesta debe basarse en una evidencia sólida y en un debido proceso para prevenir violaciones de los derechos fundamentales de los profesionales que imparten educación.

**Segundo:** Respecto al proceso administrativo disciplinario y el derecho a la presunción de inocencia, se encontró que el proceso administrativo disciplinario tiene una correlación positiva media con el derecho de presunción de inocencia del docente. Es decir, el resultado presentado sugiere que el PAD, en el contexto específico de la Ugel N° 09 Huaura - 2019, no cumple con los estándares necesarios para proteger la presunta inocencia de los docentes procesados. Es decir, este proceso puede estar afectando negativamente este derecho fundamental.

**Tercero:** Con respecto al proceso administrativo disciplinario y el derecho al honor, se evidenció que el proceso administrativo disciplinario tiene una correlación positiva media con el derecho al honor de los docentes. Esto refleja que el proceso administrativo disciplinario sí vulnera de manera significativa el derecho al honor de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019. Es importante tener en cuenta que este derecho está reconocido y amparado por la Constitución peruana y debe ser protegido por el Estado. Los docentes procesados tienen derecho a un proceso ecuánime y a que se respete la dignidad e integridad personal.

**Cuarto:** Con respecto al proceso administrativo disciplinario y el derecho al trabajo, se determinó que el proceso administrativo disciplinario tiene una correlación positiva débil con el derecho al trabajo de los maestros. Dicho de otro modo, el PAD en cuestión está afectando de manera significativa el derecho al trabajo de los docentes procesados, lo que podría implicar una contravención a sus derechos fundamentales y a las garantías del debido proceso. Por lo tanto, se debería analizar la situación detalladamente y tomar medidas para garantizar el resguardo de derechos de los docentes y asegurar que el proceso administrativo disciplinario se efectúe de manera razonable y equitativa.

**Quinto:** Con respecto al proceso administrativo disciplinario con el derecho de igualdad, se demostró que el proceso administrativo disciplinario tiene una correlación positiva muy débil con la igualdad como un derecho sustancial. Esto significa, que el PAD puede vulnerar de manera significativa la igualdad de los maestros procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019, ya que la hipótesis de investigación ha sido aceptada y el nivel de significancia obtenido es muy bajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la correlación entre las dos variables es muy débil y esto puede deberse a otros factores que no han sido considerados en la investigación.

## 6.2. Recomendaciones

**Primero:** Se sugiere a las autoridades educativas velar por garantizar que los derechos fundamentales de los docentes sean respetados durante el proceso disciplinario. Para ello, deben establecer mecanismos que garanticen que los docentes tengan acceso a un debido proceso, incluyendo el derecho de defensa y a ser atendido en todas las etapas del proceso. Además, deben asegurarse de que las pruebas y evidencias presentadas sean objetivas y consistentes.

**Segundo:** Se sugiere proporcionar capacitación a los funcionarios encargados de efectuar el proceso administrativo disciplinario, de forma que estén debidamente capacitados en aspectos legales y tengan conocimiento del respeto a los derechos primordiales de los docentes. Esto garantizará que se lleven a cabo un proceso disciplinario justo y equitativo, que respeten los derechos de los docentes y eviten posibles violaciones a sus derechos fundamentales.

**Tercero:** Se sugiere que se implementen medidas para prevenir la afectación del derecho al honor en el futuro, como la capacitación de funcionarios responsables de ejecutar los procesos disciplinarios y la revisión de los procedimientos para garantizar que se respeten los derechos fundamentales de los docentes. Asimismo, se invoca que se establezcan mecanismos de seguimiento y supervisión para garantizar que cualquier proceso administrativo disciplinario se realice de manera razonable y equitativa, y que se respeten los derechos fundamentales de los docentes. Estas medidas pueden contribuir a prevenir futuras vulneraciones del derecho al honor y aseguré que cualquier proceso disciplinario se efectúe de manera justa y clara.

**Cuarto:** Se recomienda llevar a cabo medidas para garantizar que los procesos administrativos disciplinarios se ajusten a los requisitos legales y constitucionales establecidos, de manera que se protejan los derechos al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura

- 2019. De ser posible realizar reformas en los procedimientos disciplinarios actuales para garantizar que sean justos y equitativos, y que no vulneren los derechos de los docentes. Se debe garantizar que los docentes tengan acceso a representación legal adecuada y que se les brinde la ocasión de exponer su versión de los hechos en un ambiente justo e imparcial.

**Quinto:** Se sugiere realizar una revisión exhaustiva del procedimiento disciplinario para determinar si se están respetando las garantías del debido proceso. Si se identifican violaciones al debido proceso, se debería tomar medidas para corregir esas irregularidades y respalde que el proceso se realice con carácter equitativo y justo. Esto podría implicar la presentación de recursos administrativos o incluso la interposición de acciones legales para proteger tales derechos de los docentes perjudicado. En cualquier caso, es importante que los docentes afectados busquen el asesoramiento y representación legal de un abogado especializado en derecho laboral y disciplinario para poder defender sus derechos y proteger sus intereses de manera positiva.

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes documentales

- Bernal, C.A. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Casal, J. (2020). *Los Derechos Fundamentales y sus Restricciones*. Bogotá-Colombia: Editorial Themis S.A.
- Daños, J. (2004). *Derecho Administrativo*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores* (1.<sup>a</sup> ed.). Ediciones de la U.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa*. México: Ediciones de la U.

### 7.2. Fuentes bibliográficas

- Aguilar, A. D. (2015). *Presunción de Inocencia*. Colección México: Comisión Nacional De Los Derechos Humanos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4887/7.pdf>
- Anaya, D. A. (2013). *Manual de Derecho Administrativo* (7ma Edición ed.). Editorial Rodhas Sac.
- Asamblea Nacional Constituyente francesa. (1789). *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/humano1789.htm>
- Carbonell, M. (2004). *Los derechos fundamentales en México*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1408/4.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1948). *Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre*. CIDH. Bogotá, Colombia. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/declaracion-americana->

[derechos-deberes-hombre.pdf](#)

Contreras, S. (2014). La ley natural y su falta de determinación. Apuntes sobre la teoría clásica de la determinación del derecho natural. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XLVII, núm. 141, septiembre-diciembre de 2014, pp. 839-866. Recuperado: [La ley natural y su falta de determinación. apuntes sobre la teoría clásica de la determinación del derecho natural\\* \(elsevier.es\)](#)

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1978). *Pacto de San. San José*. CADH. Costa Rica.

[https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Cruz, O. (2015). *Defensa a la Defensa y Abogacía en México*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3878/14.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *Asamblea General en su resolución 217 A (III)*. DUDR. París.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Gordillo, A. A. (2013). *Tratado De Derecho Administrativo y obras selectas*. Buenos Aires: Fundación De Derecho Administrativo. [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo8/tomo8.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo8/tomo8.pdf)

Landa, C. (2017). *Derechos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP. <https://acortar.link/MJIDQb>

Ministerio de Educación. (2016). *Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas*.

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

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía Práctica sobre el Proceso Administrativo Disciplinario*. Perú. Lima.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534114/MINJUS-DGDOJ->

- Gu% C3% ADa-pr% C3% A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf
- Mondragón, S. L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 50(132), 100-122. <https://acortar.link/Yzr6OV>
- Neyra, G. (2004). *Derecho Procesal Administrativo*. Lima: Editorial FECAT E.R.R.L.
- Orbe, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea De Alfredo Y Ricardo Depalma. <https://drive.google.com/file/d/13paHig1i0C5ODKNjruqOx-ZKJgo0vuyf/view>
- Pérez, E. (2016). *La Igualdad y no Discriminación en el Derecho Interamericano de los Derechos Humanos*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4878/10.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2002). *Sentencia Constitucional N° 1124*. Lima. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2006). *Sentencia Constitucional. N° 4099*. Lima. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04099-2005-AA.html>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2017). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humano: Igualdad y no Discriminación..* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5289/2.pdf>
- Villaverde, I., Bastida, F. J., Requejo, P., Presno, M. A., Aláez, B., y Sarasola, I. F. (2004). Teoría general de los derechos fundamentales en la Constitución española de 1978. *Madrid: Tecnos*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=12853>

### 7.3. Fuentes hemerográficas

- El Peruano. (2001). *Texto Único Ordenado De La Ley Del Procedimiento Administrativo General*. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=12>

El Peruano. (2003). *Ley General de Educación. Ley N° 20844*. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/\\_28044\\_-\\_31-10-2012\\_11\\_31\\_34\\_-LEY\\_28044.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf)

El Peruano. (2012). *Ley de Reforma Magisterial Ley N 29944. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial. Decreto Supremo O44-2013-ED*. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=50001>

#### **7.4. Fuentes electrónicas**

Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>

Charcopa, E., y Trelles, D. (2021). El principio de imparcialidad en la sustanciación de los sumarios administrativos a los docentes. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(5), 156-170. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/496>

Gualapuro, S. A. (2018). *El debido proceso en las sanciones administrativas a los docentes fiscales*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17727>

Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (5. a ed.). SAGE Publications Ltd.

Machaca, W. (2019). *El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la Ugel Tacna, años 20162017*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1332/1%20Machaca-Maquera-Wile.pdf?sequence=1>

Ministerio de Educación. (2021). *Disposiciones que regulan la investigación y el proceso*



- administrativo disciplinario para profesores, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. Resolución Viceministerial N° 091-2021-MINEDU. Lima, Perú.*  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1754721/RVM%20N%C2%B0%20091-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Mojica, A. (2019). *Proceso administrativo disciplinario, aplicado al personal docente del Sistema Educativo, en la provincia de Coclé, durante el período del 2013 al 2017* [Tesis de posgrado, Universidad de Panamá]. Repositorio UDP.. <http://up-rid.up.ac.pa/1886/>
- Nettel, A., y Rodríguez, L. (2018). El derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública. *Misión jurídica*, 11(14).  
<https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/mjuridica/article/view/893>
- Paredes, T. G. (2021). La afectación al inicio de procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes caso UTMACH. *Artículo científico de magister en derecho*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14193>
- Puente, L. (2022). *El recurso extraordinario de revisión contra las resoluciones sancionatorias disciplinarias de la junta de resolución de conflictos del distrito 06d01 de educación Chambo–Riobamba, dentro de los sumarios administrativos instaurados a docentes* [Tesis de pregrado, Universidad Ncional de Chimborazo]. Repositorio UNC.  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10154>
- Real Academia Española. (2022). *Definición de trabajo*. Diccionario de la lengua española.  
<https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- Salas, J. (2019). *Vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los procedimientos administrativos disciplinarios de la UGEL Puno, en el marco de implementación de la ley 29944, años 2015–2016. Puno* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNDA.  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3279837?show=full>

- Salinas, F. L. (2019). *Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41056>
- Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (2021). *Constitución Política del Perú - 1993*. SITEAL. <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/3101/constitucion-politica-peru>.
- Soto, J. B. (1998). Elemento para definir las sanciones administrativas. *Revista Chilena de Derecho*, Numero especial (323-334). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2650036.pdf>
- Vasquez, H. M. (2021). *El procedimiento administrativo sancionador y el debido proceso contra los docentes de la UGEL Julcan de la región La Libertad, 2019-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99436>
- Verástegui, E. R. (2021). *Los procesos administrativos disciplinarios para los docentes y el debido procedimiento, de las UGELs de la DRE-Cajamarca, 2018–2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55654>
- Villanueva, A. (2016). El derecho al honor, a la intimidad ya la propia imagen, y su choque con el derecho a la libertad de expresión y de información en el ordenamiento jurídico español. *Dikaion*, 25(2), 190-215. <https://www.redalyc.org/pdf/720/72048894003.pdf>

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable e indicadores	Metodología
¿De qué manera el procedimiento administrativo disciplinario afecta los derechos fundamentales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019?	Determinar de qué manera el procedimiento administrativo disciplinario afecta los derechos fundamentales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.	El procedimiento administrativo disciplinario afecta significativamente los derechos fundamentales de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Proceso administrativo disciplinario.</p> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Derechos fundamentales de los docentes.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Diseño Metodológico</b></p> <p>El diseño metodológico es no experimental, es una investigación correlacional</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>Básico</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>El enfoque de la investigación cuantitativo</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><b>Población</b></p> <p>- personas</p> <p><b>TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS:</b></p> <p>Encuesta a los docentes</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho fundamental de presunción de inocencia, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019?</p> <p>¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019?</p> <p>¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019?</p> <p>¿Cómo el procedimiento administrativo disciplinario vulnera el derecho a la igualdad, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario vulnera el derecho a la presunción de inocencia de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p> <p>Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p> <p>Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario, vulnera el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p> <p>Determinar si el procedimiento administrativo disciplinario vulnera el derecho a la igualdad, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario vulnero significativamente el derecho a la presunción de inocencia de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario, vulnero significativamente el derecho al honor, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario, vulnero significativamente el derecho al trabajo de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario vulnero significativamente el derecho a la igualdad, de los docentes procesados en la Ugel N° 09 Huaura - 2019.</p>		

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario de Proceso Administrativo Disciplinario

Estimado docente solicitó su colaboración marcando el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre el Proceso Administrativo Disciplinario en Docente de la Ugel N° 09.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas, según la siguiente tabla:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Proceso Administrativo Disciplinario		1	2	3	4	5
<b>Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario</b>						
1	¿Consideras que las decisiones tomadas por las autoridades educativas respetan el principio de legalidad y las normativas vigentes?					
2	¿Crees que los docentes son tratados de manera justa y equitativa en el marco del principio de legalidad?					
3	¿Piensas que las sanciones aplicadas por las autoridades educativas se ajustan a las conductas tipificadas como faltas o infracciones?					
4	¿Consideras que los docentes tienen claridad respecto a las conductas que están tipificadas en la normativa vigente y que pueden ser sancionadas?					
5	¿Crees que se respeta el derecho de defensa de los docentes durante los procesos disciplinarios?					
6	¿Consideras que las autoridades educativas ofrecen garantías de imparcialidad y objetividad en los procesos disciplinarios?					
7	¿Piensas que las sanciones impuestas a los docentes son proporcionales a la gravedad de las conductas sancionadas?					
8	¿Crees que las medidas disciplinarias aplicadas a los docentes tienen en cuenta las circunstancias específicas de cada caso para ser justas y proporcionales?					
<b>Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario</b>						
9	¿Considera que el órgano instructor brinda información clara y detallada sobre los hechos imputados en su contra en la fase instructiva del proceso?					
10	¿Se otorga la oportunidad de presentar pruebas y alegatos durante la fase instructiva del proceso?					
11	¿Se notifica de manera oportuna y adecuada sobre el avance del procedimiento en la fase instructiva del proceso?					

12	¿Considera que la resolución sancionadora emitida por el órgano competente es adecuada y proporcional a los hechos imputados?					
13	¿Considera que el procedimiento sancionador ha sido transparente y justo durante la fase sancionadora?					
14	¿Se notifica de manera oportuna y adecuada sobre la resolución sancionadora y los recursos que puede interponer en la fase sancionadora?					

### Cuestionario de Derechos fundamentales de los docentes

Estimado docente solicitó su colaboración marcando el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre el Proceso Administrativo Disciplinario en Docente de la Ugel N° 09.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas, según la siguiente tabla:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Derechos fundamentales de los docentes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Derecho a la presunción de inocencia</b>						
1	¿Se toma alguna medida disciplinaria o sanción contra un docente sin que haya sido declarado culpable por un juez competente?					
2	¿Se difunde información falsa o malintencionada sobre un docente que lo haya llevado a ser juzgado socialmente como culpable antes de ser declarado como tal por la justicia?					
3	¿Se respeta el derecho de los docentes a presentar pruebas en su defensa y a contar con un debido proceso antes de ser sancionados?					
<b>Derecho al honor</b>						
4	¿Se difunde información falsa o malintencionada sobre un docente que haya afectado su reputación profesional o personal?					
5	¿Se realiza algún tipo de acoso o discriminación contra un docente por motivos de género, orientación sexual, religión, etnia o cualquier otra característica personal o física?					
6	¿Se protege la imagen y el buen nombre de los docentes frente a la opinión pública y los medios de comunicación?					
<b>Derecho al trabajo</b>						
7	¿Se obliga al docente a trabajar más allá de su horario de trabajo establecido sin compensación económica o tiempo libre adicional?					
8	¿Se niega al docente el derecho a formar parte de un sindicato o asociación gremial que lo represente en defensa de sus intereses laborales?					
9	¿Se despide o niega la renovación de contrato a un docente sin causa justificada o sin seguir el proceso legal establecido?					
<b>Derecho a la igualdad</b>						

10	¿Se discrimina al docente en la asignación de tareas, responsabilidades o remuneración por motivos de género, orientación sexual, religión, etnia o cualquier otra característica personal o física?					
11	¿Se niega al docente el acceso a cursos de capacitación, promociones o ascensos por motivos no relacionados con su desempeño laboral?					
12	¿Se establece algún tipo de barrera que impida a un docente con discapacidad desempeñar su labor de manera efectiva y en igualdad de condiciones que sus colegas?					



### Anexo 3. Coeficientes de correlación

---

**Coeficientes de correlación <sup>a</sup>**

---

- 1.00 = Correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00** = No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.10 = Correlación positiva muy débil.
- 0.25 = Correlación positiva débil.
- 0.50 = Correlación positiva media.
- 0.75 = Correlación positiva considerable.
- 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- 1.00 = Correlación positiva perfecta

---

**Nota.** a. Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00; Fuente: De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Libro "Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta" (p. 346). <https://acortar.link/BK6KhR>