



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Salinas Herrera, Fiorella Lizbeth (ORCID: 0000-0002-1215-7676)

ASESOR:

Mg. Sichez Muñoz, Víctor Alejandro (ORCID: 0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios, que fue el que me permitió culminar con éxito esta hermosa etapa de mi vida, etapa en la cual pude entender y valorar cada una de las bendiciones con las cuales él me rodea.

A mi hijo dedico esta tesis, quién es motivo de cada esfuerzo diario que realizo, mi pilar de seguir adelante, mi arma para vencer todas las batallas, mi dedicación de toda la vida y mi inspiración para ser su ejemplo.

Fiorella.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser, gracias a mi familia por permitirme cumplir con el desarrollo de esta tesis, gracias por creer en mí y gracias Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

El desarrollo de esta tesis no lo puedo catalogar como algo fácil, pero lo que sí puedo hacer, es afirmar que durante todo este tiempo pude disfrutar de cada momento, que cada investigación, proceso y proyecto que se ha realizado dentro de esta, lo disfrute mucho, y no porque simplemente me dispuse que así fuera, fue porque el tema de investigación me ayudó y ayudará a muchas personas a ampliar su conocimiento, tal como me pasó más aún si dentro de mis funciones tengo la labor de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario inmerso en la presente tesis.

La Autora

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **SALINAS HERRERA FIORELLA LIZBETH**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

Chimbote, 11 de agosto del 2019

Hora: 8:15 pm

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mg. Juan Francisco Salazar Llanos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Mg. Víctor Alejandro Siches Muñoz

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Fiorella Lizbeth Salinas Herrera, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Análisis del Procedimiento Administrativo Disciplinario a Servidores Administrativos y Docentes de la Carrera Pública Magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018" presentado en 96 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Agosto 2019



Fiorella Lizbeth Salinas Herrera
DNI N° 47264549

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de las variables	12
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimientos	15
2.6. Método de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33
Anexo 1: Matriz de consistencia	34
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	36
Anexo 3: Validez y confiabilidad	40
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	62
Anexo 5: Base de datos	66
Anexo 6: Artículo científico	67

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel de procedimiento administrativo disciplinario	17
Tabla 2	Nivel de fase preliminar e instructiva	18
Tabla 3	Nivel de principios	19
Tabla 4	Nivel de mecanismos de defensa	20
Tabla 5	Nivel de fase sancionadora	21
Tabla 6	Nivel de prescripción del proceso administrativo disciplinario	22

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Nivel de procedimiento administrativo disciplinario	17
Figura 2	Nivel de fase preliminar e instructiva	18
Figura 3	Nivel de principios	19
Figura 4	Nivel de mecanismos de defensa	20
Figura 5	Nivel de fase sancionadora	21
Figura 6	Nivel de prescripción del proceso administrativo disciplinario	22

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo de estudio describir el procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018. Donde se ha determinado las características y las fases del proceso administrativo disciplinario en los trabajadores del sector público en el sector educación presentados en la Ley de la Reforma Magisterial y La Ley Servir. Se utilizó un tipo de investigación es de un enfoque cualitativo, teniendo un diseño descriptivo, la población de la investigación son los servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01. Y la muestra tomada de los datos a 50 servidores públicos de cada tipo, esto es, servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento: el cuestionario, aplicados a los colaboradores de la muestra.

Para la investigación los principales resultados fueron que el 65% de los colaboradores de la UGEL 01 El Porvenir, 2018, se encuentran en un nivel regular respecto al procedimiento administrativo disciplinario y un 5% en un nivel deficiente. Respecto a la fase preliminar e instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encontró que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular y el 5% obtienen nivel deficiente. Y en la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario hallamos que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, y un 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo principalmente que el 70% se encuentra en un nivel regular y deficiente, también un 75% son de nivel regular y deficiente, así también como un 70% son de nivel regular y deficiente de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir.

Palabras clave: Proceso administrativo, proceso administrativo disciplinario, servidores públicos, carrera pública magisterial.

ABSTRACT

The present investigation has like objective of describing the administrative disciplinary procedure to administrative servants and educational of the Public Teaching Career in the UGEL 01 El Porvenir, 2018. Where it has been determined the characteristics and the phases of the disciplinary administrative process in the workers of the sector public in the education sector presented in the Law of the Magisterial Reform and the Law Serve. We used a type of research is a qualitative approach, having a descriptive design; the research population are the administrative and teaching servers of the UGEL El Porvenir No. 01. In addition, the sample taken from the data to 50 public servants of each type, that is, administrative and teaching staff of the UGEL El Porvenir No. 01. The survey technique and the instrument used: the questionnaire, applied to the collaborators of the sample.

For the investigation the main results were that, 65% of the collaborators of the UGEL 01 El Porvenir, 2018, are in a regular level regarding the administrative disciplinary procedure and 5% in a deficient level. Regarding the preliminary and instructive phase of the disciplinary administrative procedure, it found that 70% of the administrative and teaching staff of the public teaching career obtained a regular level and 5% obtained a deficient level. Moreover, in the sanctioning phase of the disciplinary administrative procedure we find that 55% of the administrative and teaching staff of the public teaching career obtain a regular level in the sanctioning phase, and 15% obtain a deficient level. Concluding mainly that 70% are in a regular and deficient level, also 75% are of a regular and deficient level, as well as 70% are of a regular and deficient level of the workers of the UGEL 01 El Porvenir.

Keywords: Administrative process, disciplinary administrative process, public servants, public teaching career.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú se aprecia actualmente la existencia de múltiples sistemas administrativos disciplinarios, los cuales guardan relación con la realidad laboral y que están enmarcados dentro de los regímenes laborales, sin embargo, dichos regímenes así como contemplan derechos respecto de los miembros componentes de la realidad laboral peruana también comprenden deberes que deben guardar aquellos y cómo es que sin embargo estos son quebrantados por los servidores y funcionarios que laboran en ellas a través de la comisión de faltas que acarrearán consiguientemente sanciones.

Sin embargo del análisis de las referidas realidades, tenemos que bajo el régimen laboral de los D.L N°276, D.L N° 728 y D.L N° 1057, se encuentran regulados bajo el Proceso Administrativo, y los docentes que trabajan para el Estado, se rigen bajo una Ley especial y su Procedimiento Administrativo Disciplinario, que al incurrir en faltas disciplinarias estaría inmersos en procedimientos administrativos disciplinarios que se instauran contra los citados sujetos procesales con distintos procedimientos, leyes distintas pero ambos con la finalidad de sancionar actos contrarios a su deber como servidores públicos.

De acuerdo a la regulación del PAD consiste en el traslado de instituciones jurídicas y principios básicos del derecho administrativo disciplinario al derecho penal; mientras que en el Perú existe más de un régimen sancionador para los trabajadores públicos en la administración según el régimen especial laboral al que se pertenezca. Por regla general, se aplica a los trabajadores del estado el proceso administrativo disciplinario regulado a partir de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; sin embargo, en el caso de los docentes y directivos de centros educativos, se rigen por su propio procedimiento administrativo disciplinario reglado por la LRM – Ley N° 29944; sin embargo, aun así, se puede apreciar grandes diferencias entre uno y otro procedimiento administrativo disciplinario, el cual puede presentar pros y contras.

En los trabajos previos se encontró:

Según Lizarraga (2017), precisa que en esta investigación sobre la LRM que se aprobó por el consejo de ministros y fue emitido por la entidad a cargo en agosto del 2012, ha generado un debate y se ha generado el análisis de aspectos trascendentes sobre las modificatorias propuestas por el ejecutivo, acerca de procedimiento administrativo

disciplinario de los docentes teniendo plazos establecidos por ley, existiendo casos en la prescripción de la impunidad de la infracción y la acción disciplinaria. Considera también que el proceso administrativo disciplinario vigente para los docentes tiene vacíos legales y carece de eficacia en su configuración, que no es subsanado en el régimen sancionador cuando se elabora la ley por el ejecutivo, específicamente en la tipificación de las infracciones, procedimiento sancionador y los órganos que se encargan de sancionar.

Según Pezo (2016), señala que la lentitud y complejidad de los procesos administrativos disciplinarios se llevan a cabo en la administración de las entidades públicas de modo que se apliquen sanciones que no permite que la comisión se desincentive de conductas corruptas o faltas administrativas así mismo origina la sensación de impunidad en la ciudadanía. Se encuentran problemas presentados tanto en el ministerio de educación como en la defensoría del pueblo acerca de demoras y dilatación en los procedimientos, esto refleja poca efectividad en el momento de la dilucidar las responsabilidades de los procedimientos, las sanciones en los plazos establecidos de acuerdo a la norma, estos casos originan la prescripción de los procesos de la acción disciplinaria, así como la impunidad de los infractores.

En Ecuador, Suarez (2015) en su tesis desarrollada, precisa las siguientes conclusiones: El proceso administrativo disciplinario todas sus etapas en la función judicial contienen garantías debido a que son principios directrices y derechos, estos son practicados de modo que se obtenga mayor eficacia de la protección de derechos para el servidor judicial. Respecto a las garantías debido a los procesos aplicados para el proceso administrativo disciplinario permitan a colaboradores de ley servir ser oportunamente notificado acerca del inicio del sumario de disciplina, que la denuncia sea contestada a tiempo o cuando esté iniciada la queja en contra suyo, así presentar pruebas para poder contradecirlas, así tener conocimiento de las legítimas actuaciones del proceso disciplinario, poder presentar un recurso de apelación.

En Trujillo, Uriol (2014) desarrolla su tesis para grado de magíster y, cuenta con las conclusiones siguientes: La utilización no es la conveniente para los medios probatorios del proceso disciplinario. La GRELL, en los procesos disciplinarios se excluye la ejecución del principio administrativo de verdad material, además no se cuenta con la debida motivación de las resoluciones, esto afecta el correcto proceso. Las sanciones disciplinarias impuestas al personal administrativo y a los docentes en La Libertad los años 2008 y 2009, presentan vicios de nulidad y es un porcentaje imponente. Existe un excesivo uso de planillas de resoluciones

y formatos para sanciones por faltas recurrentes, esto no permite hacer el estudio de casos individuales y así la inadecuada motivación.

En Perú, Cubas (2018) desarrolla su tesis doctoral denominada “La justicia administrativa disciplinaria en el Perú”, y, arriba a las siguientes conclusiones: El estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le incoan y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento desigual impone una sanción injusta.

Cómo teorías, se ha considerado las siguientes:

El *poder disciplinario* ejercido por el Estado, y específicamente, por las entidades públicas tiene como propósito proteger el adecuado funcionamiento de sus organizaciones según Boyer (2017). Este poder disciplinario se desprende doctrinariamente de una potestad sancionadora general que tiene el Estado: potestad sancionadora correctiva que permite controlar a todas aquellas personas en general de ese modo sancionarlas frente a la comisión encargada de las infracciones administrativas, mientras que la autoridad sancionadora disciplinaria otorga realizar control en los trabajadores, funcionarios públicos o servidores, de tal manera que puede ser sancionados encontrándose en el desarrollo de su trabajo (Alcocer, 2016).

Guzmán (2007), es quien define al procedimiento disciplinario como el grupo de diligencias y actos gestionados en instituciones públicas, que conducen a la expresión de un hecho administrativo, esto origina efectos jurídicos individualizables o individuales de los derechos, obligaciones e intereses de los administrados (p.17). Además, estos instrumentos jurídicos de un proceso disciplinario se consideran especialmente un proceso restrictivo de los derechos del administrado, que aunque no afecte su libertad del individuo, es contraproducente para los privilegios de sus derechos civiles y su patrimonio.

Según MINEDU (2013), precisa que la instauración de procesos disciplinarios forma parte de las facultades más trascendentales de la Administración del estado, pero sobre todo en la administración en el sector Educación.

De igual modo, Guzmán (2007) afirma que al iniciar un proceso administrativo involucra un conglomerado de acciones destinadas a afirmar el vínculo entre el procedimiento y el administrado con la administración, de ese modo observamos que los mecanismos de inicio de los procedimientos varían en sus diferentes casos, de igual modo los medios en los que se pueden presentar y emplearse para tal fin.

Respecto a la diferencia de las potestades tenemos a la disciplinaria del Estado y la sancionadora, de acuerdo a lo presentado en su investigación de Martínez & Paredes (2014) titulada “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”, dicho proceso disciplinario recae en la dirección y el poder del Estado encontrándose en desempeño del Empleador, siendo el proceso sancionador gestado por medio del ius puniendi del Estado.

Así mismo se agrega al procedimiento sancionador y disciplinario la denominación de proceso administrativo, desde luego cuenta con un tratamiento diferente. Relacionado al sancionador, afirma que nace del acto administrativo que se establece en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444. Confirmando que el acto administrativo se da del resultado de un proceso administrativo, siendo este dirigido a servidores y administradores que no son administrados. Por tanto, se denomina al proceso administrativo no coherente, siempre y cuando el proceso disciplinario surja de un acto de administración interna, que parte y orienta al mismo órgano que lo empezó, contradictoriamente por sí solo no es un acto administrativo.

MINEDU (2013) señala que existen pocas investigaciones sobre sus etapas, requisitos, efectos jurídicos y naturaleza, donde las líneas que persiguen tratan de ofrecer un completo panorama acerca del proceso disciplinario que se aplica en docentes estatales que se hacen mención en el reglamento de la ley y las normas antes mencionadas.

Faltas administrativas disciplinarias, enfocado en los docentes donde se puede conceptualizar como la ausencia disciplinaria como una conducta omisiva o activa siendo de forma voluntaria o no, por el cual el docente quebranta las prohibiciones, obligaciones y

principios determinados por la LRM y en la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Este se fundamenta en las faltas disciplinarias es el incumplimiento de la obligación funcional.

Faltas leves o que no pueden ser consideradas como leves, señala respecto a las conductas que dicho artículo establece que logran ser calificadas como faltas semigraves (que no pueden considerarse leves) y leves, teniendo la autoridad educativa competente la obligación de determinar si aquellas acciones que pueden considerarse faltas leves y así poder motivar su calificación, de ese modo poder regirse a los aspectos señalados en el art. 78° del Reglamento antes mencionado.

Clases de Sanciones, Lara (2000) señala acerca de la sanción que es una expresión legal que cuentan con diferentes acepciones, teniendo en primer lugar al resultado o consecuencia de un comportamiento que forma parte de una transgresión de la norma, esta depende del tipo de norma violada o incumplida, pudiendo existir penas o sanciones penales; sanciones administrativas y sanciones civiles (p. 220).

Amonestación Escrita, al respecto MINEDU (2013) señala que se considera una llamada de atención emitida al docente (director) de esa manera poder mejorar la conducta funcional, así a cometer nuevas faltas administrativas (p. 48), esta amonestación escrita es dirigida con la finalidad de generar una reacción favorable para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores públicos, no teniendo consecuencias inmediatas debido a que el director continúa trabajando con sus facultades delegadas como facultativo de una entidad Educativa pública.

La amonestación es efectiva por medio de una llamada de atención por escrito, que es emitida por el superior jerárquico del docente que cometió la falta disciplinaria, tiene como principal objetivo que el docente tenga una mejor conducta funcional, exhortándolo a que no incurra nuevas faltas administrativas. Así mismo, depende del cargo que el docente que realizó la falta, su autoridad inmediata aplicará la amonestación será diferente:

Suspensión, tenemos que Guzmán (2007) señaló como la separación del director de la prestación hasta por un máximo de 30 días, sin goce de su remuneración (p.25). Al incumplir los deberes, principios, prohibiciones y obligaciones se sanciona en el ejercicio de la función del profesor y debido a esta falta no podrá ser calificada como leve, donde recae sobre el director la suspensión en su cargo hasta por 30 días sin goce a remuneración. En el caso que

el director sea sancionado con 02 amonestaciones escritas, sea que exista una tercera no procederá la amonestación escrita sino una suspensión inmediata. Se priva del goce de la remuneración se comprende como la principal sanción siendo un acto de fuerza al retener el sueldo a favor del Estado, es como se comprende la ejecución forzosa, siendo un mecanismo por el cual la administración pública exige el cumplimiento de sus deberes y obligaciones generados concerniente a los administrados en un acto administrativo, al existir negativa del administrado en cumplir inmediatamente con la misma, de ese modo es que se menciona la suspensión del director suspendido en el cargo por 30 días sin goce a remuneraciones debe evitar otra sanción de suspensión de ese modo no tener acumuladas las sanciones y adquirir la categoría de sanción más gravosa.

Cese Temporal del cargo, respecto a la sanción que está relacionada directamente a la remuneración y el tiempo de servicio del director aquellas personas que estuvieron en el proceso, precisado por Guzmán (2007) quien menciona que consiste en la inasistencia obligada del director del centro educativo sin goce de haber en un periodo mayor a 31 días hasta los 12 meses (p.61).

En concordancia con la fórmula de tipificación indirecta, el art. 48° –primer párrafo, consiste en la regulación del cese temporal a causa de las faltas genéricas pasibles que son: Incumplimiento de algún deber en el desarrollo de las funciones del profesorado; Transgresión que se haya incumplido de algún principio relacionado al servicio de la función del docente; Incumplimiento de obligaciones al desarrollo de funciones. De acuerdo al art. 48° – párrafo primero– de la Ley de Reforma Magisterial, se consideran pasibles de la sanción por cese temporal a las faltas genéricas se considere en el instante de la calificación de sus faltas se determinen como faltas graves.

Destitución del servicio, MINEDU (2013) especifica que se considera a la culminación de la carrera pública magisterial por consecuencia de una sanción administrativa (p.15), la destitución se refiere a la salida del empleo siendo esto de manera gravosa y forzada que a conciencia y a la vista de la población que afecta de manera grave al honor de los afectados.

Además, Lara (2000) señala acerca de la sanción siendo su aplicación algún modo de castigo o pena a un individuo que ha realizado algún comportamiento que se considera ilegal, peligroso o inapropiado. De esa manera podemos definir a la sanción de dos maneras diferentes, aunque muy parecidas se conectan entre sí (p.61), el proceso administrativo

considera esta acción como más gravosa siendo que el docente pierde estabilidad laboral debido al despido de su puesto como docente por incurrir en un acto muy grave siendo sus causas: La inasistencia a la evaluación sin justificar realizada para medir el desempeño del docente, Ser procesado contra la Libertad sexual, terrorismo, apología del terrorismo y formas agravadas, Ser condenado a delito doloso, Abandonar el cargo sin justificación, Hostigamiento sexual o acciones que puedan atentarse contra la libertad sexual e integridad sexual tipificado en delitos del código penal, Provocar a los estudiantes a ser participantes de marchas siendo de índole política, Cometer en actos violentos o que causen grave perjuicio en los derechos fundamentales de los alumnos y así como de más miembros del centro educativo, y/o comunidad institucional, así mismo evitar el funcionamiento estándar de los servicios públicos, Incurrir en la inasistencia injustificada reincidente al centro laboral por más de 3 días consecutivos o sea el caso de 5 días no consecutivos en el periodo de 2 meses, asistir al centro laboral en efectos de alguna droga o en estado de ebriedad.

Del Procedimiento Administrativo Disciplinario por faltas leves. - tiene como objetivo disminuir la carga administrativa de la comisión de procesos disciplinarios para los profesores, que se delimita su competencia sólo para investigar y sancionar faltas muy graves y graves, otorgando así la competencia de investigación de faltas semigraves y leves a la autoridad inmediata superior del docente que haya cometido la falta respectiva.

Investigación por el Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, la Ley de Reforma Magisterial tiene como objetivo disminuir la carga administrativa de la comisión de procesos administrativos para profesores, dando como competencia de la investigación para faltas semigraves y leves a la autoridad superior inmediata del docente que haya cometido la falta. De esa manera el Jefe de personal o quien cumpla el mismo rol, de la instancia de Gestión Educativa Descentralizada, teniendo el cargo superior jerárquico, es el encargado de investigar acerca de las denuncias semigraves y faltas leves que se presenten contra el director del colegio, directores o jefes de gestión pedagógica, especialistas en educación, aquellos que ameriten una amonestación escrita y/o suspensión.

Fase Preliminar, corresponde a la etapa previa en el procedimiento administrativo que se desarrolla la investigación. Comprende la Comisión de Procesos Disciplinarios cumple el rol de solicitar el descargo de ese modo poder calificar, y realizar la aplicación de la investigación. Siendo la comisión la autorizada para elevar un informe al titular

correspondiente a la apertura o sea el caso la declaración de no apertura del proceso, que procede al archivamiento. Cuenta con un plazo máximo de 60 días desde el siguiente día de la recepción del expediente, y con una prórroga de 30 días por causa justificada. (Sea por el número de complejidad o procesados). No se aplica el plazo si está próximo a la prescripción. Cuando se realice dicho acto, la comisión de PAD está encargado de remitir un informe que fundamente la recomendación de la iniciación o archivo del PAD del profesor. Siendo decisión del titular de la entidad emitida la resolución respectiva.

Tal es el caso del rol de la Comisión debe llevar a cabo una investigación preliminar y complementaria, que se puede recomendar que un docente sea sometido a evaluación psicológica, principalmente si se trata de un caso determinado de la comisión de las faltas previstas en los literales, en los puntos d) y e) del mencionado artículo 49 de la Ley de Reforma Magisterial, las cuales requieren la configuración que acredite si el perjuicio ocasionado o daño grave al estudiante y otros miembros de la instituciones educativa y/o comunidad educativa.

Fase de la Instauración del Procedimiento, MINEDU (2013), ya sea por el encargado que obtenga la facultad para ejercer dicho rol. El plazo que genera es de 5 días calendario donde se debe recibir el informe de COPROA que se instaura en el proceso administrativo, esta fecha corre desde el plazo prescrito de la acción administrativa disciplinaria. Con la Resolución de apertura del proceso es donde se da inicio de manera formal al proceso administrativo disciplinario.

Del descargo, MINEDU (2013) ya sea por el encargado que obtenga la facultad para ejercer dicho rol. Se genera a partir del plazo de 5 días calendarios donde se debió recibir el informe de COPROA que se instaura el proceso administrativo, dicho plazo es que empezará a correr la fecha para la prescripción de la acción administrativa disciplinaria. Hay tener la resolución de apertura del proceso es cuando se inicia de modo formal el proceso administrativo disciplinario.

Fase Sancionadora, correspondiente a lo anteriormente citado en su versión actual, respondiente a la fase sancionadora está a cargo de un órgano sancionador y dicho proceso comprende desde la recepción del informe al órgano instructor hasta concluir en la emisión del comunicado que determina la declaración de no a lugar, produciendo su archivamiento del mismo, o imposición de sanción. Cuando el órgano sancionador reciba el informe del órgano

instructor este comunicará el hecho al servidor o ex servidor en un plazo de 2 días hábiles, a efecto que este en el caso sea necesario pueda solicitar el informe oral ante el órgano sancionador.

Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinaria, Es un instrumento que ejerce la Administración Pública, el cual busca reprimir las acciones que son contrarias al ordenamiento jurídico. El régimen disciplinario que contempla la Ley del Servicio Civil establece tres tipos de sanciones, asimismo las sanciones impuestas constaran en el legajo de los servidores; siendo las siguientes sanciones:

Amonestación Verbal o Escrita, En el caso que esta sea de manera verbal la realiza el jefe inmediato en forma personal y reservada; y si se realiza de manera escrita esta se realiza previo PAD e impuesta por el jefe inmediato.

Suspensión, Se aplica hasta por 12 meses, previa tramitación de PAD, la sanción se oficializa por resolución del Jefe de recursos humanos y la apelación la resuelve el Tribunal del Servicio Civil.

Destitución, Se aplica previo PAD por el jefe de recursos humanos, pudiendo proponer la medida a adoptar y debe ser aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción de destitución se oficializa por resolución del titular de la entidad y la apelación es resuelta por el tribunal del Servicio Civil.

Prescripción, Prescripción del PAD para ex servidores civiles y Prescripción de faltas continuadas. Es la extinción (cese) de la competencia por parte de la autoridad administrativa para sancionar a un servidor. Así el Estado auto limita su potestad sancionadores, dado que se extingue la posibilidad de investigar y sancionar una presunta falta administrativa. En este sentido, no es que la falta se extinga (desaparezca), sólo que la entidad ya no puede perseguirla y/o sancionarla. En cuanto a la prescripción, debemos anotar que esta limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deje de tener competencia de perseguir al servidor civil.

Respecto al marco normativo de la LSC estipula 2 plazos para la prescripción siendo el primero en el plazo de inicio y está relacionado al periodo de la comisión de infracción o la fecha que se toma conocimiento de la autoridad y en el inicio del PAD. El segundo

corresponde a la prescripción del procedimiento; quiere decir que no se permita que transcurra más de un año entre el inicio de proceso y el acto de sanción.

Es por esa razón y las consideraciones expuestas, se ha formulado el siguiente enunciado del problema: ¿Cuál es el análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018?

La presente investigación se justifica por lo conveniente que es para los secretarios técnicos que ejercen la dirección de los procedimientos administrativos disciplinarios, tener claro las fases, plazos y particularidades de dicho procedimiento aplicable al régimen laboral general para servidores administrativos regulado por la Ley N° 30057 y para servidores públicos de régimen laboral especial, como son los docentes en el Perú y que se rigen a la Ley de Reforma Magisterial – Ley N° 29944. Ahora bien, es de relevancia social para los docentes y servidores administrativos conocer, a través de la presente investigación, que cada procedimiento administrativo con sus particularidades según su régimen laboral, sigue el debido procedimiento y la misma finalidad pública.

Por ese motivo, la presente investigación tiene las siguientes justificantes de acuerdo a los criterios:

Conveniencia, la presente investigación desde su análisis descriptivo, permite identificar cada uno de las dimensiones que nos dan a conocer la situación actual que se encuentran los trabajadores del Sector educación tanto docentes como trabajadores administrativos que están incorporados a la LRM y a la Ley Servir.

Relevancia social, el presente estudio nos permite hacer un análisis de ambas leyes y como esta repercute distintamente a los trabajadores del mismo sector existiendo una problemática por resolver ante las distintas forma de su ejecución al cumplir la sanción tanto para docentes como para trabajadores administrativos.

Implicaciones prácticas, al encontrar un vacío entre ambos procesos de sanción se plantea una propuesta de mejora que beneficie de igual manera a ambos profesionales del sector Educación, esto contribuye a futuros casos que se presenten con temas similares.

Valor teórico, el presente estudio brinda sustento a próximas investigaciones relacionadas a LRM y la Ley Servir para los profesionales que se desempeñan en los cargos del Sector Educación, brindándoles así una nueva alternativa de plantear y desarrollar el proceso administrativo disciplinario.

Utilidad metodológica, con la presente investigación se establece nuevas técnicas para que los trabajadores una mejor ejecución del proceso administrativo disciplinario y se logre así un proceso equitativo para todos los trabajadores del Sector. Siendo beneficios todos los sujetos involucrados, esto también puede reestablecer las políticas laborales para los diferentes rubros.

Para dar respuesta al problema de investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Describir el procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

Para lograr el objetivo general, se ha elaborado los objetivos específicos siguientes:

Describir la fase preliminar e instructiva del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018

Describir la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018

Describir los principios del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018

Describir los mecanismos de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018

Describir las Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Si bien es cierto que esta investigación de enfoque cualitativo se va a centrar en las cualidades de la variable, esto se hará a partir del diseño descriptivo que “busca características importantes y especificar las propiedades de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, 2014) p. 92).

Presenta el siguiente esquema:

M - O

Dónde:

M: Muestra.

O: Información relevante.

2.2 Operacionalización de variables

La variable “es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (...) El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos...” (Hernández, Fernández y Baptista, s.f., p. 93). “La operacionalización se sustenta en la definición operacional y conceptual de la variable (...) cuando se elabora un instrumento, el proceso más lógico para construir es investigar sobre la variable a sus componentes o dimensiones, luego a los indicadores y finalmente a los reactivos o ítems y sus clases” (Hernández, 2014) p. 211).

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Procedimiento administrativo disciplinario	“Conjunto de diligencias y actos tramitados en las instituciones, que conducen a la emisión de un acto administrativo que provoque efectos jurídicos individualizables o individuales sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” (Guzmán, 2007, p.17).	Análisis de los actos y diligencias de las entidades que tienen facultad sancionadora a servidores públicos administrativos y de la carrera pública magisterial, a través del recojo de información en cuestionarios de preguntas cerradas.	Fase preliminar e instructiva	. Plazo de investigación . Medidas Preventivas . Descargos . Aplicación de la norma y C.P.P.A.D.D Autoridades del PAD	Ordinal Escala del tipo de Likert Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Principios	. Aplicación . Conocimiento	
			Mecanismos de defensa	. Aplicación . Conocimiento	
			Fase sancionadora	.Plazo . Sanciones . Sanciones a ex servidores o docentes sin vínculo laboral . Archivo . Recursos impugnatorios	
			Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario	. Conocimiento . Plazos.	

2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población

Para la investigación que nos ocupa, la población son los servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01.

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define la muestra como “subgrupo de la población o universo” (p. 171). Es así que para el presente estudio se define como unidad de muestreo a los servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01. La clase de muestreo a aplicarse es “no probabilística”, por lo que se va a aplicar el instrumento de recolección de datos a 40 servidores públicos de cada tipo, esto es, servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

La encuesta se considera a todo proceso o un método de investigación social cuya elaboración significa el seguimiento de un proceso de investigación en toda su comprensión, (López-Roldán & Fachelli, 2015), pp.8-9).

El cuestionario es uno de los instrumentos utilizados para aplicar la técnica de encuestas de todo tipo, el “cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Chasteauneuf, 2013 en Hernández et. al., 2014, p. 217). Para la presente investigación se utilizará cuestionario con preguntas cerradas que supone contiene “respuestas... definidas a priori por el investigador y se le muestran al encuestado, quien debe elegir la opción que describa más adecuadamente su respuesta” (Hernández, et. al., 2014, p. 218).

El cuestionario de la presente investigación está diseñado con 38 preguntas cerradas con respuestas predefinidas en base a la escala de Rensis de Likert que consta de tres (03) opciones: nunca (1), a veces (2), y siempre (3); las preguntas son referentes al procedimiento administrativos disciplinario aplicado a servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01.

Validez

La validez “se consigue por medio de opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de las dimensiones de la variable de interés (...)” (Hernández et. al., 2014, p. 298).

Confiabilidad

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.982$ ($\alpha > 0.70$) lo cual indica que el instrumento que evalúa el procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 01 el Porvenir. (Ver anexo N° 7).

2.5 Procedimientos

Respecto al modo de recolección de información, se seguirá el siguiente procedimiento:

Solicitar la autorización a la institución objeto de estudio, para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores, según la muestra indicada.

Informar a los empleados, sobre el proceso de aplicación de los instrumentos, así como, explicar la finalidad de la actividad a ejecutar.

Ejecución del cuestionario y entrevista a los sujetos de estudio, con la finalidad de recoger información relevante para la investigación.

Sistematizar los datos obtenidos, y procesar los mismos a través de programas estadísticos, estimando el peso de la variable independiente en la manifestación de la variable dependiente.

2.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos será de tipo descriptivo, donde los resultados estadísticos que se obtendrán de los instrumentos de recolección, serán presentados a través de tabulaciones y gráficos, se utilizará el programa estadístico SPSS y el programa Excel.

2.7 Aspectos éticos

El presente estudio se ciñe bajo las siguientes consideraciones éticas: Fiel cumplimiento de los principios de propiedad intelectual y derechos de autor de cada una de las fuentes de información citadas en el presente trabajo, respetando las normas APA; la confidencialidad de las personas encuestadas, protegiendo su identidad; y, el respeto de la normativa vigente establecida por la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS

Tabla 1

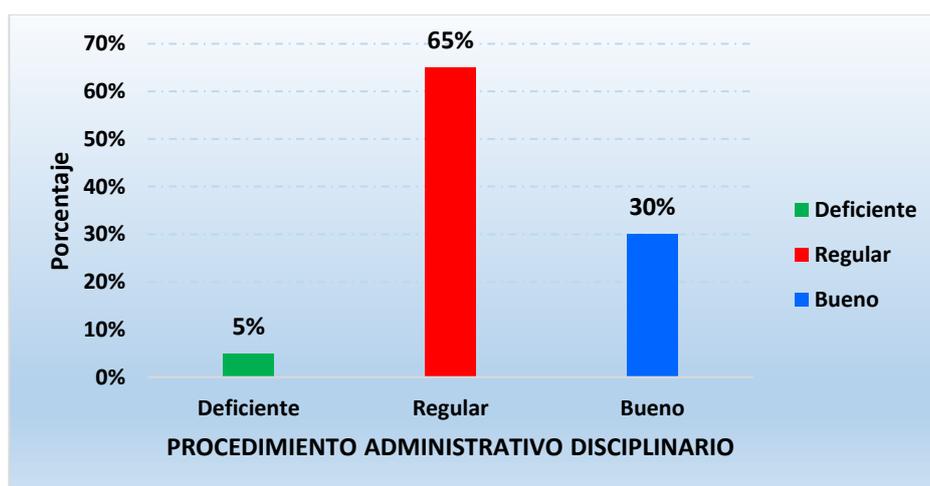
Nivel de procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Procedimiento administrativo disciplinario	Escala	N°	%
Deficiente	41 - 70	2	5%
Regular	71 - 98	26	65%
Bueno	99 - 123	12	30%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 1 se observa que el 65% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en los procedimientos administrativos disciplinarios, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%).



Fuente: Tabla 1.

Figura 1. Nivel de procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Tabla 2

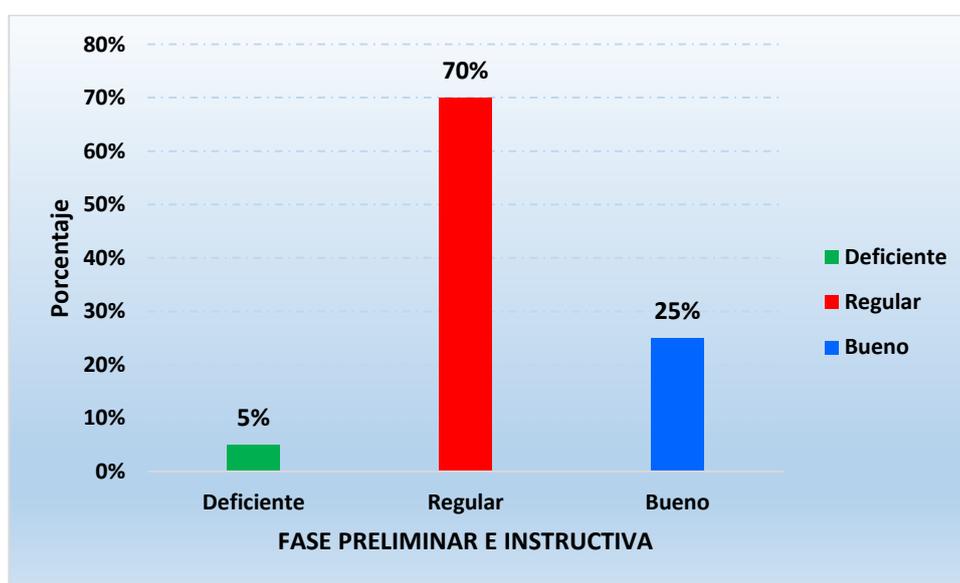
Nivel de fase preliminar e instructiva a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Fase preliminar e instructiva	Escala	N°	%
Deficiente	17 – 28	2	5%
Regular	29 – 40	28	70%
Bueno	41 – 51	10	25%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 2 se observa que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase preliminar e instructiva, el 25% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase preliminar e instructiva de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (75%).



Fuente: Tabla 2.

Figura 2. Nivel de fase preliminar e instructiva a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Tabla 3

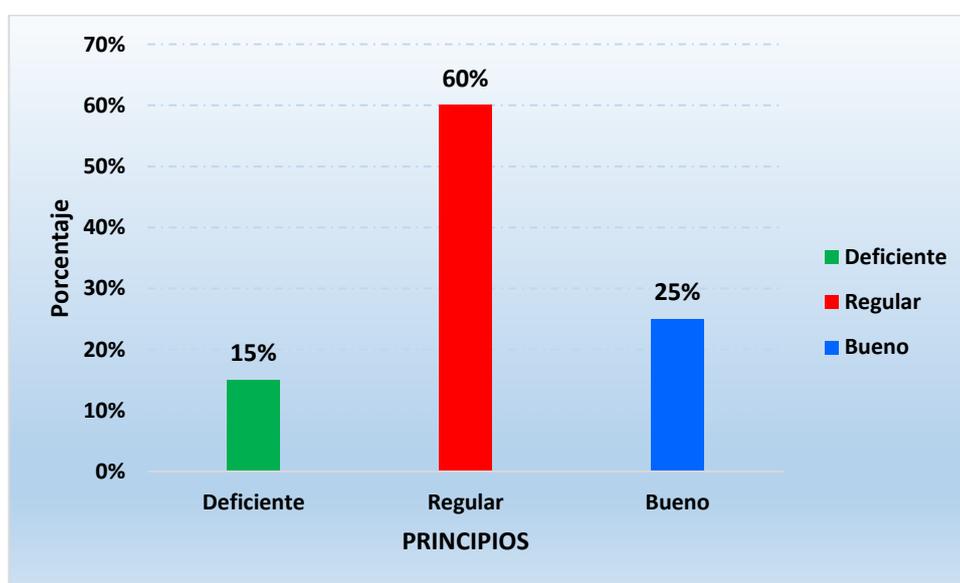
Nivel de principios a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Principios	Escala	N°	%
Deficiente	3 - 5	6	15%
Regular	6 - 7	24	60%
Bueno	8 - 9	10	25%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 3 se observa que el 60% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en los principios, el 25% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los principios de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (75%).



Fuente: Tabla 3.

Figura 3. Nivel de principios a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Tabla 4

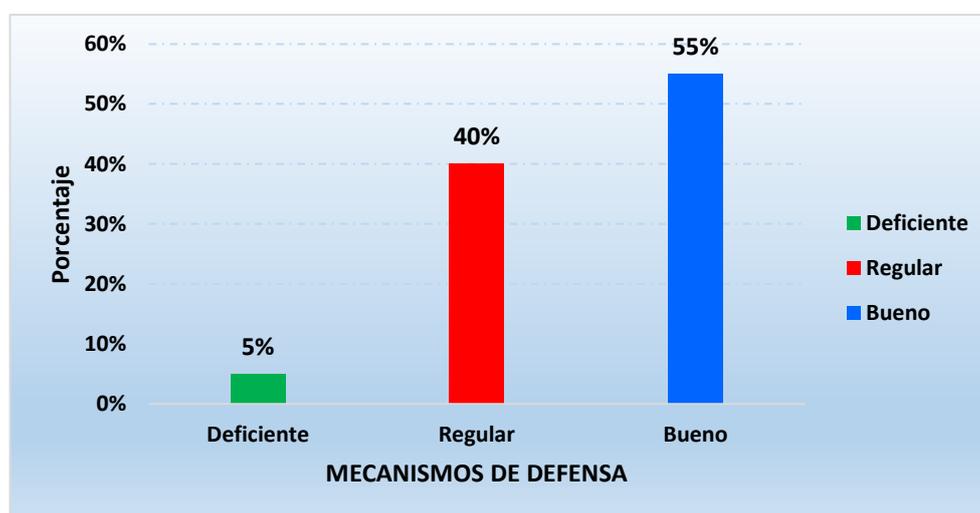
Nivel de mecanismos de defensa a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Mecanismos de defensa	Escala	N°	%
Deficiente	4 - 6	2	5%
Regular	7 - 9	16	40%
Bueno	10 - 12	22	55%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 4 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel bueno en los mecanismos de defensa, el 40% tienen nivel regular, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los mecanismos de defensa de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (45%).



Fuente: Tabla 4.

Figura 4.

Nivel de mecanismos de defensa a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Tabla 5

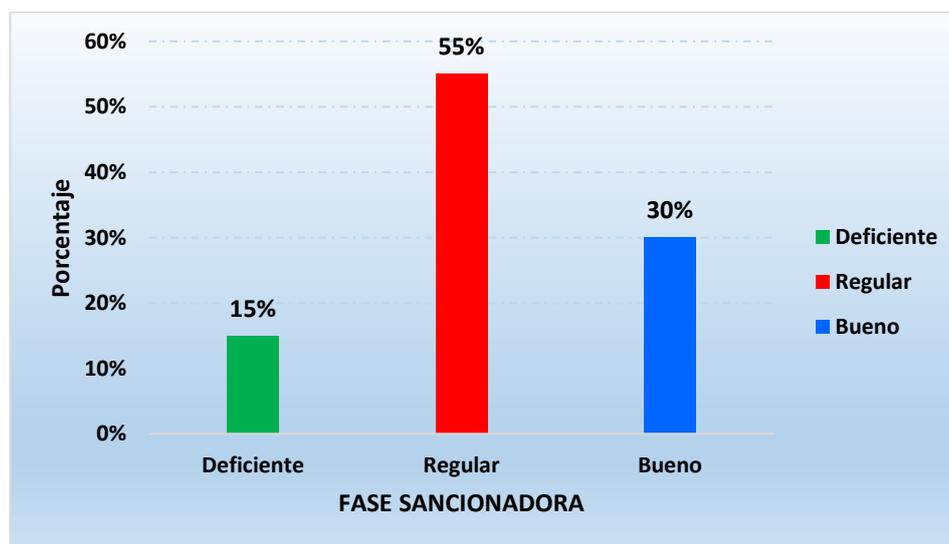
Nivel de fase sancionadora a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Fase sancionadora	Escala	N°	%
Deficiente	14 - 23	6	15%
Regular	24 - 33	22	55%
Bueno	34 - 42	12	30%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 5 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase sancionadora de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%).



Fuente: Tabla 5.

Figura 5. Nivel de fase sancionadora a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Tabla 6

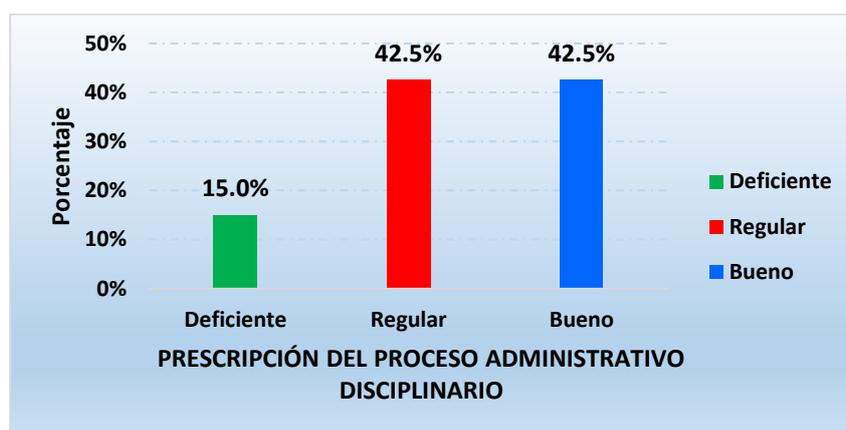
Nivel de prescripción del proceso administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Prescripción del proceso administrativo disciplinario	Escala	N°	%
Deficiente	3 – 5	6	15.0%
Regular	6 – 7	17	42.5%
Bueno	8 - 9	17	42.5%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 6 se observa que el 42.5% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la prescripción del proceso administrativo disciplinario, el 42.5% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la prescripción del proceso administrativo disciplinario de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (57.5%).



Fuente: Tabla 6.

Figura 6.

Nivel de prescripción del proceso administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

IV. DISCUSIÓN

La teoría presentada por Cubas (2018) tiene las siguientes conclusiones: El estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le incoan y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento desigual impone una sanción injusta. De acuerdo a los resultados en la Tabla 1 se observa que el 65% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en los procedimientos administrativos disciplinarios, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%). Ambos tienen una similitud entre teoría y resultados en que los procesos nacionales tienen un nivel regular en el proceso y se realizan de manera arbitraria en su ejecución, siendo desigual para sus trabajadores del mismo Sector.

De acuerdo a la teoría presentada por Lizarraga (2017) que precisa que en este proyecto de la ley de reforma magisterial que se aprobó por el consejo de ministros y fue remitido por el congreso en agosto del 2012, existen algunos casos la prescripción de impunidad de la infracción y la acción disciplinaria. Considera también que el proceso administrativo disciplinario vigente para los docentes tiene vacíos legales y carece de eficacia en su configuración, que no es subsanado en el régimen sancionador cuando se elabora la ley por el ejecutivo, específicamente en la tipificación de las infracciones, procedimiento sancionador y los órganos encargados de sancionar. Con respecto a los resultados en la Tabla 6 se observa que el 42.5% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la prescripción del proceso administrativo disciplinario, el 42.5% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase preliminar e instructiva de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (75%). Tanto resultados como antecedentes tienen similitud respecto a que la dimensión fase preliminar los trabajadores tienen un nivel regular, existiendo deficiencia en el actual desarrollo de la Ley.

En la teoría presentada por Uriol (2014) en sus conclusiones se encuentra que la utilización no es la adecuada de los medios probatorios en procesos disciplinarios. La gerencia Regional de Educación de La Libertad, en los procesos disciplinarios se omite el cumplimiento del principio administrativo de verdad material, además no se cuenta con la debida motivación de las resoluciones, esto afecta el debido proceso. Las sanciones disciplinarias impuestas al personal administrativo y a los docentes en La Libertad los años 2008 y 2009, presentan vicios de nulidad y es un porcentaje imponente. De acuerdo a los resultados en la Tabla 4 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel bueno en los mecanismos de defensa, el 40% tienen nivel regular, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los mecanismos de defensa de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (45%). La discrepancia de ambos debido a que en la dimensión, mecanismos de defensa se encuentra en un nivel bueno y en las conclusiones del estudio señala que no existe una utilización adecuada de los medios probatorios en los procedimientos disciplinarios.

Para la teoría de Cubas (2018) estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le imponga y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento desigual impone una sanción injusta. De acuerdo a los resultados en la Tabla 5 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase sancionadora de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%). Existiendo una similitud que las regulaciones de los procesos administrativos disciplinarios se realizan mediante normas que benefician a los individuos de diferentes modos, relacionados a la fase sancionadora de los procesos.

En el antecedente de (Pezo, 2016) señala que la lentitud y complejidad de los procesos administrativos disciplinarios se llevan a cabo en la administración pública de modo que se

apliquen sanciones que no permite desincentivar a la comisión de conductas corruptas o faltas administrativas así mismo origina la sensación de impunidad en la ciudadanía. Se encuentran problemas presentados tanto en el ministerio de educación como en la defensoría del pueblo acerca de demoras y dilatación en los procedimientos, esto refleja poca efectividad en el momento de dilucidar las responsabilidades de los procedimientos, las sanciones en los plazos establecidos de acuerdo a la norma, estos casos originan la prescripción de los procesos de la acción disciplinaria, así como la impunidad de los infractores. Se encontró en los resultados en la Tabla 2 se observa que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase preliminar e instructiva, el 25% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase preliminar e instructiva de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (75%). Tanto resultados como antecedentes tienen similitud respecto a que la dimensión fase preliminar los trabajadores tienen un nivel regular, existiendo deficiencia en el actual desarrollo de la Ley.

V. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018, que el 65% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen *nivel regular* en los procedimientos administrativos disciplinarios y un 5% en un *nivel deficiente*. Se concluye que el 70% se encuentra en un nivel regular y deficiente en los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir.

Segunda: De acuerdo a la fase preliminar e instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encontró que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular y el 5% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que el 75% de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente.

Tercera: Sobre la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario hallamos que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, y un 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que el 70% de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente.

Cuarta: Sobre los principios del procedimiento administrativo disciplinario se encontró que el 60% obtienen nivel regular en los principios y el 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que el 75% de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente.

Quinta: Sobre los mecanismos de defensa se halló que el 55% obtienen nivel bueno en los mecanismos de defensa, el 40% tienen nivel regular, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que más de la mitad de los trabajadores de la UGEL tienen un nivel bueno.

Sexta: Sobre las Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario se halló que el 42.5% obtienen nivel regular y un 42.5% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir se encuentran en un nivel regular y deficiente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 el Porvenir conozcan sus derechos que los amparan en la Ley de la Reforma Magisterial, para poder exigir sus derechos al momento de estar en un proceso administrativo disciplinario.

Segunda: Se recomienda a los servidores administrativos exigir que la Ley Servir tenga las mismas condiciones en las etapas del proceso administrativo disciplinario para que no exista desigualdad al momento de seguir el proceso para todos los colaboradores del sector.

Tercera: Se recomienda al gerente de la GRELL, proponer un equipo participativo que ampare la igualdad en los procesos administrativos disciplinarios para los colaboradores del sector educación.

Cuarta: Se recomienda al ministerio de Educación, apoyar al equipo participativo a desarrollar el proyecto de ley basándose en una ley única para el proceso a colaboradores públicos, de ese modo sirva de ejemplo para los demás ministerios.

VII. REFERENCIAS

- Albornoz, J. (2011). *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111833>: Universidad de Chile.
- Alcocer, W. (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Perú: Derecho y cambio social .
- Beatty (2015) *Technology and the search for progress in modern Mexico*. Oakland, California. University of California Press. 2015
- Boyer, J. (2017). *El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad*. Perú.
- Bustamante, K. (2016). “*La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral – un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública*”. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cubas, J. (2018). *La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú*. Lima: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2st2Zb7>
- Espinoza, F. (2014). “*La infracción administrativa laboral (Tesis de maestría)*”. Recuperado de tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5245: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Estela, J. (2009). *El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística (tesis para magíster)*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/355829452/El-Procedimiento-administrativo-sancionador-las-sanciones-administrativas-en-el-poder-ejecutivo-casuistica>: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Martínez, T., & Paredes, E. (2014). *Manual del Servicio Civil y Régimen Laboral Público*. Perú: Gaceta Jurídica.
- MINEDU. (2013). “*Decreto Supremo N° 004-2013-ED aprueba reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*”. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/6151_201305030929.pdf.
- MINEDU. (2016). *Manual de Régimen Disciplinario para directores de instituciones educativas públicas*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4664/Manual%20de%20Regimen%20disciplinario%20para%20directores%20institucion>.
- OCDE. (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente. *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*. Paris: Éditions OCDE. Recuperado de <http://bit.ly/2my195G>
- Oliveros, M. (2010).). “*La Potestad Sancionadora Disciplinaria en El Magisterio Nacional.- Estado Actual y Perspectivas (tesis de maestría)*”. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2274/1/T0943-MDE-Oliveros-La%20potestad.pdf>: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Perú. Autoridad Nacional del Servicio Civil. (21 de junio de 2016). Formalizan la modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” [Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2tmNmyb>
- Perú. Congreso de la República. (06 de diciembre de 1984). Ley de bases de la Carrera Administrativa. [Decreto legislativo N°276]. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2rhyG2B>
- Perú. Congreso de la República. (12 de noviembre de 1991). Ley de Fomento del Empleo. [Decreto legislativo N°728]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2sotXj6>

- Perú. Congreso de la República. (19 de febrero de 2004). Ley Marco del Empleo Público. [Ley N° 28175]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2t2L2gj>
- Perú. Congreso de la República. (21 de junio de 2008). Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de Gerentes Públicos [Decreto legislativo N° 1024]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2tmNe1s>
- Perú. Congreso de la República. (24 de noviembre de 2011). Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones. [Ley N°29806]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2rw6AA0>
- Perú. Congreso de la República. (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contrataciones administrativas de servicios. [Decreto legislativo N°1057]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2rvWxuE>
- Perú. Congreso de la República. (4 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. [Ley N°30057]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2oceoKG>
- Perú. Congreso de la República. (7 de diciembre de 2010). [Ley N° 296227]. Diario Oficial el Peruano.
- Perú. Contraloría General de la República (22 de noviembre de 2011). “Procedimiento Administrativo Sancionador Por Responsabilidad Administrativa Funcional”. [Resolución de Contraloría N° 333-2011-CG].
- Perú. Contraloría General de la Republica. (01 de diciembre de 2013). Precedente administrativo de observancia obligatoria en materia de responsabilidad administrativa funcional. [Acuerdo Plenario N° 01-2013-CG/TSRA]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2saxob9>
- Perú. Poder Ejecutivo. (20 de marzo de 2017). Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General [Decreto Supremo N°006-2017-JUS]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2rrGoLZ>
- Perú. Presidencia del Consejo de Ministros. (18 de marzo de 2011). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29622, denominado “Reglamento de infracciones

y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control” [Decreto Supremo N° 023-2011-PCM]. Diario Oficial el peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2rwh8iE>

Perú. Tribunal Constitucional. (26 de abril de 2016). Sentencia del Tribunal Constitucional. Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, N° 0003-2014-PI/TC, N° 0008-2014-PI/TC y N° 0017-2014-PI/TC L. [MP. Mirando Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez, y Espinosa-Saldaña Barrera]. Recuperado de <http://bit.ly/2sAMv00>

Pezo, E. (2016). *El régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial, la necesidad de garantizar la eficiencia del procedimiento disciplinario*. Lima: Maestría en Derecho con mención en Derecho Constitucional de la PUCP.

Reyes, J. (2017). *Principios delimitadores de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de coronel portillo (tesis de grado)*. Recuperado de <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/111/1/TESIS%20FINAL%20REYES%20GARCIA.pdf>: Universidad Privada de Pucallpa.

Rojas (2018), *The Education reform at the subnational level: harmony and dissonance*. *Revista de Ciencias Sociales*. Issue 78, p43-70. 28p

Suarez, M. (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la función judicial desde la perspectiva constitucional*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Uriol, J. (2014). *Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Ventura, F. (2014). *“El incumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la unidad de gestión educativa local de Churcampá 2014 (tesis de grado)”*. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/368>: Universidad Nacional de Huancavelica.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es el análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018?	Describir el procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.	El procedimiento administrativo disciplinario influye indistintamente a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.	Variable: Procedimiento Administrativo Disciplinario, a docentes de la CPM y servidores administrativos.	Tipo de estudio Descriptiva Diseño: No experimental. Población Población son los servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01. Muestra Datos a 50 servidores públicos de cada tipo. Valoración estadística Tablas y gráficos, confiabilidad mediante	Técnicas Encuesta
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS				
	Describir la fase preliminar e instructiva del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018				Describir la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018

	<p>Describir los principios del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018</p>			<p>el índice de Alfa de Crombach.</p>	
	<p>Describir los mecanismos de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018</p>				
	<p>Describir las Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario en el procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.</p>				

ANEXO 2: CUESTIONAMIENTO PARA DETERMINAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Marque con un (X) la respuesta que considere la que más se adapta a su realidad, no hay respuestas buenas o malas.

Criterios	Puntaje
Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA		
				Siempre	A veces	Nunca
Procedimiento administrativo disciplinario	Fase preliminar e instructiva	Plazo de investigación	Considera que se cumple el plazo del PAD de 60 días útiles en el caso de servidores administrativos.			
			Conoce que se cumpla el plazo del PAD de 45 días útiles para docentes nombrados.			
			Considera que se cumple el plazo del PAD de 30 días útiles para docentes contratados.			
			Considera que el plazo establecido es suficiente para los casos denunciados.			
			En la UGEL suelen prorrogar los plazos establecidos.			
		Medidas Preventivas	Conoce Ud. En qué caso se da la medida preventiva en docentes y la Medida cautelar en servidores administrativos.			
			Considera que debe darse las medidas preventivas en docentes y medidas cautelares en servidores administrativos.			
			Contribuyen las medidas preventivas para asegurar el bienestar de los estudiantes.			
		Descargos	Cree que el plazo de 5 días hábiles para efectuar descargos, es suficiente.			

		Suele solicitar prórroga para efectuar descargos de algún proceso disciplinario.				
		Considera que el personal encargado de la apertura o se declare no ha lugar a la apertura del proceso, son profesionales objetivos para las investigaciones.				
		Considera que los descargos sirven como mecanismo de defensa ante un proceso disciplinario.				
		Conoce que existen casos donde el descargo presentado por los docentes contratados y nombrados no haya sido considerado en el proceso administrativo en la UGEL 01.				
	Aplicación de la norma y C.P.P.A.D.D Autoridades del PAD	Conoce las normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para docentes en el Sector Público (Ley 29444).				
		Conoce las normas que regulan el PAD para los servidores administrativos (D.L 1057- CAS Y 276).				
		Considera que la comisión efectúa las investigaciones en los casos que lo amerite.				
		Conoce casos donde la C.P.P.A.D.D o autoridades del PAD en caso de los servidores administrativos, hayan realizado actos indebidos para beneficiar a algún grupo específico en su UGEL.				
	Principios	Aplicación	Considera que se aplican a cabalidad los principios establecidos en la Ley 27444 en los procesos administrativos disciplinarios.			
			En los casos presentados en la UGEL 01 se basan en su defensa de acuerdo a los principios de la Ley 27444.			
Conocimiento		Conoce en su totalidad los principios de la potestad sancionadora administrativa de acuerdo a la ley 27444 art. 230.				
Mecanismos de defensa	Aplicación	En el desarrollo del Proceso administrativo considera que se efectúan los mecanismos de defensa correspondientes para cada caso.				
		De acuerdo a su experiencia en la UGEL 01 se ejerce los mecanismos de defensa				

			correctamente buscando la confiabilidad del proceso administrativo.				
	Conocimiento		Conoce cuales son los mecanismos de defensa que pueden tener en cuenta los denunciados al momento de presentar su descargo ante un PAD.				
			Considera que debería existir mayor propagación acerca de los mecanismos de defensa en el sector.				
Fase sancionadora	Plazo		Considera que el informe Final al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada se debe extender a más días de acuerdo a la Ley para docentes contratados y nombrados.				
			Considera que el plazo establecido para la información del órgano sancionador es apropiado para el PAD.				
			Considera que el plazo establecido es adecuado para hacer las realizar las evaluaciones del término de la actuación probatoria.				
	Sanciones			Conoce cuales son las sanciones aplicables a los docentes y a los servidores administrativos.			
				Considera que la gradualidad de las sanciones se encuentra acorde con las faltas.			
				Considera que las sanciones impuestas a los docentes son razonables.			
				Considera que las sanciones impuestas a servidores administrativos han sido razonables.			
	Sanciones a ex servidores o docentes sin vínculo laboral			Considera que se aplique las mismas sanciones a los docentes con vínculo laboral que a los docentes cesantes o sin vínculo laboral			
				Considera justa que la acción sancionadora sea aplicada también a ex servidores y a docentes cesantes que hayan cometido faltas cuando tuvieron vínculo laboral con la entidad.			
				Considera que la sanción impuesta a ex servidores administrativos sea la inhabilitación para el reingreso al servicio sea hasta por 5 años			

		Archivo	Conoce muchos casos de procesos administrativos que se hayan archivado en la UGEL 01.			
			Considera que las causales de archivo de un proceso administrativo son en su mayoría justificados y coherentes.			
		Recursos impugnatorios	Considera apropiada el plazo de 15 días hábiles para plantear un recurso impugnatorio.			
			Considera apropiada que la Entidad que resuelva en última instancia las sanciones administrativas Disciplinarias sea el Tribunal Servir.			
	Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario	Conocimiento	Conoce que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, debido a su efecto sobre la autoridad administrativa.			
		Plazos	Considera justo que el plazo de prescripción de la acción en el proceso disciplinario para docentes de 1 año desde que la C.P.P.A.D.D hace de conocimiento la falta a través del Informe preliminar al Titular de la entidad.			
			Considera justa que la prescripción de la acción de proceso disciplinario para servidores administrativos sea de 3 años calendario de cometido la falta o 1 año desde que tomó conocimiento de la falta la oficina de recurso humanos o la que haga sus veces, salvo no hubiera transcurrido el plazo anterior.			

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Procedimiento Administrativo Disciplinario a servidores administrativos, y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de Respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones					
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Procedimiento administrativo disciplinario	Fase preliminar e instructiva	Plazo de investigación	Considera que se cumple el plazo del PAD de 60 días útiles en el caso de servidores administrativos.																	
			Conoce que se cumpla el plazo del PAD de 45 días útiles para docentes nombrados.																	
			Considera que se cumple el plazo del PAD de 30 días útiles para docentes contratados.																	
			Considera que el plazo establecido es suficiente para los casos denunciados.																	
			En la UGEL suelen prorrogar los plazos establecidos.																	
	Medidas Preventivas	Conoce Ud. En qué caso se da la medida preventiva en docentes y la Medida cautelar en servidores administrativos.																		
		Considera que debe darse las medidas preventivas en docentes y medidas cautelares en servidores administrativos.																		
		Contribuyen las medidas preventivas para asegurar el bienestar de los estudiantes.																		

Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario		Considera que la sanción impuesta a ex servidores administrativos sea la inhabilitación para el reingreso al servicio sea hasta por 5 años																			
	Archivo	Conoce muchos casos de procesos administrativos que se hayan archivado en la UGEL 01.																			
		Considera que las causales de archivo de un proceso administrativo son en su mayoría justificados y coherentes.																			
	Recursos impugnatorios	Considera apropiada el plazo de 15 días hábiles para plantear un recurso impugnatorio.																			
		Considera apropiada que la Entidad que resuelva en última instancia las sanciones administrativas Disciplinarias sea el Tribunal Servir.																			
	Conocimiento	Conoce que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, debido a su efecto sobre la autoridad administrativa.																			
Plazos	Considera justo que el plazo de prescripción de la acción en el proceso disciplinario para docentes de 1 año desde que la C.P.P.A.D.D hace de conocimiento la falta a través del Informe preliminar al Titular de la entidad.																				
	Considera justa que la prescripción de la acción de proceso disciplinario para servidores administrativos sea de 3 años calendario de cometido la falta o 1 año desde que tomó conocimiento de la falta la oficina de recurso humanos o la que haga sus veces, salvo no hubiera transcurrido el plazo anterior.																				

ERWIN NEYLER OTINIANO JUÁREZ. 

Nombres y apellidos
DNI 45273296

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO : Procedimiento Administrativo Disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

DIRIGIDO A : Servidores administrativos y Docentes de la UGEL El Porvenir N° 01.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

OTIMIANO JUÁREZ ERWIN NBYLER.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Nombres y Apellidos: ERWIN NBYLER OTIMIANO JUÁREZ
DNI 9523296

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Procedimiento Administrativo Disciplinario a servidores administrativos, y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de Respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Procedimiento administrativo disciplinario	Fase preliminar e instructiva	Plazo de investigación	Considera que se cumple el plazo del PAD de 60 días útiles en el caso de servidores administrativos.																
			Conoce que se cumpla el plazo del PAD de 45 días útiles para docentes nombrados.																
			Considera que se cumple el plazo del PAD de 30 días útiles para docentes contratados.																
			Considera que el plazo establecido es suficiente para los casos denunciados.																
			En la UGEL suelen prorrogar los plazos establecidos.																
	Medidas Preventivas	Conoce Ud. En qué caso se da la medida preventiva en docentes y la Medida cautelar en servidores administrativos.																	
		Considera que debe darse las medidas preventivas en docentes y medidas cautelares en servidores administrativos.																	
		Contribuyen las medidas preventivas para asegurar el bienestar de los estudiantes.																	

Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario		Considera que la sanción impuesta a ex servidores administrativos sea la inhabilitación para el reingreso al servicio sea hasta por 5 años																			
	Archivo	Conoce muchos casos de procesos administrativos que se hayan archivado en la UGEL 01.																			
		Considera que las causales de archivo de un proceso administrativo son en su mayoría justificados y coherentes.																			
	Recursos impugnatorios	Considera apropiada el plazo de 15 días hábiles para plantear un recurso impugnatorio.																			
		Considera apropiada que la Entidad que resuelva en última instancia las sanciones administrativas Disciplinarias sea el Tribunal Servir.																			
	Conocimiento	Conoce que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, debido a su efecto sobre la autoridad administrativa.																			
Plazos	Considera justo que el plazo de prescripción de la acción en el proceso disciplinario para docentes de 1 año desde que la C.P.P.A.D.D hace de conocimiento la falta a través del Informe preliminar al Titular de la entidad.																				
	Considera justa que la prescripción de la acción de proceso disciplinario para servidores administrativos sea de 3 años calendario de cometido la falta o 1 año desde que tomó conocimiento de la falta la oficina de recurso humanos o la que haga sus veces, salvo no hubiera transcurrido el plazo anterior.																				


 Nombres y apellidos Jessica Clara Sarmiento Arendón
 DNI 40426147

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO : Procedimiento Administrativo Disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

DIRIGIDO A : Servidores administrativos y Docentes de la UGEL El Porvenir N° 01.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :
Saucedo Paredes Jessica Clara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :
Mg. Gestión Pública

Jessica Saucedo P.
Nombres y Apellidos: Saucedo Paredes Jessica Clara
DNI 46926742

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Procedimiento Administrativo Disciplinario a servidores administrativos, y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de Respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o Recomendaciones					
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Procedimiento administrativo disciplinario	Fase preliminar e instructiva	Plazo de investigación	Considera que se cumple el plazo del PAD de 60 días útiles en el caso de servidores administrativos.																	
			Conoce que se cumpla el plazo del PAD de 45 días útiles para docentes nombrados.																	
			Considera que se cumple el plazo del PAD de 30 días útiles para docentes contratados.																	
			Considera que el plazo establecido es suficiente para los casos denunciados.																	
			En la UGEL suelen prorrogar los plazos establecidos.																	
	Medidas Preventivas	Conoce Ud. En qué caso se da la medida preventiva en																		

		<p>Conoce las normas que regulan el PAD para los servidores administrativos (D.L 1057-CAS Y 276).</p> <p>Considera que la comisión efectúa las investigaciones en los casos que lo amerite.</p> <p>Conoce casos donde la C.P.P.A.D.D o autoridades del PAD en caso de los servidores administrativos, hayan realizado actos indebidos para beneficiar a algún grupo específico en su UGEL.</p>																		
	Autoridades del PAD																			
Principios	Aplicación	<p>Considera que se aplican a cabalidad los principios establecidos en la Ley 27444 en los procesos administrativos disciplinarios.</p> <p>En los casos presentados en la UGEL 01 se basan en su defensa de acuerdo a los principios de la Ley 27444.</p>																		
	Conocimiento	<p>Conoce en su totalidad los principios de la potestad sancionadora administrativa de acuerdo a la ley 27444 art. 230.</p>																		
	Aplicación	<p>En el desarrollo del Proceso administrativo considera que se efectúan los mecanismos de defensa correspondientes para cada caso.</p> <p>De acuerdo a su experiencia en la UGEL 01 se ejerce los mecanismos de defensa correctamente buscando la</p>																		
Mecanismos de defensa																				

Fase sancionadora		confiabilidad del proceso administrativo.																			
	Conocimiento	Conoce cuales son los mecanismos de defensa que pueden tener en cuenta los denunciados al momento de presentar su descargo ante un PAD.																			
		Considera que debería existir mayor propagación acerca de los mecanismos de defensa en el sector.																			
	Plazo	Considera que el informe Final al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada se debe extender a más días de acuerdo a la Ley para docentes contratados y nombrados.																			
		Considera que el plazo establecido para la información del órgano sancionador es apropiado para el PAD.																			
		Considera que el plazo establecido es adecuado para hacer las realizar las evaluaciones del término de la actuación probatoria.																			
	Sanciones	Conoce cuales son las sanciones aplicables a los docentes y a los servidores administrativos.																			
		Considera que la gradualidad de las sanciones se encuentra acorde con las faltas.																			

		Considera apropiada que la Entidad que resuelva en última instancia las sanciones administrativas Disciplinarias sea el Tribunal Servir.																	
	Conocimiento	Conoce que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, debido a su efecto sobre la autoridad administrativa.																	
	Plazos	Considera justo que el plazo de prescripción de la acción en el proceso disciplinario para docentes de 1 año desde que la C.P.P.A.D.D hace de conocimiento la falta a través del Informe preliminar al Titular de la entidad.																	
		Considera justa que la prescripción de la acción de proceso disciplinario para servidores administrativos sea de 3 años calendario de cometido la falta o 1 año desde que tomó conocimiento de la falta la oficina de recurso humanos o la que haga sus veces, salvo no hubiera transcurrido el plazo anterior.																	


Nombres y apellidos DANIEL FERNANDO CRUZ NOLASCO
DNI 17 86 72 64

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO : Procedimiento Administrativo Disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.

DIRIGIDO A : Servidores administrativos y Docentes de la UGEL El Porvenir N° 01.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

CRUZ NOLASCO MANUEL FERNANDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA


Nombres y Apellidos:
DNI 17867264

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 01 el Porvenir. “α” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 41

$\sum S_i^2 = 29.886$

$S_t^2 = 704.286$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{41}{41-1} \times \left(1 - \frac{29.886}{704.286} \right) = 0.982 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

ANEXO 8: CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES:

DIMENSIÓN: Fase preliminar e instructiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	17

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	31,8667	107,838	,888	,954
Ítem2	32,0667	109,210	,763	,956
Ítem3	32,0000	110,286	,732	,957
Ítem4	31,7333	107,638	,829	,955
Ítem5	32,0667	112,495	,566	,960
Ítem6	31,8667	110,410	,647	,958
Ítem7	32,0000	109,571	,695	,958
Ítem8	31,6667	108,524	,755	,957
Ítem9	31,9333	109,352	,840	,955
Ítem10	31,8000	109,029	,698	,958
Ítem11	32,2000	107,314	,825	,955
Ítem12	32,2000	107,743	,800	,956
Ítem13	32,3333	110,952	,755	,957
Ítem14	31,6667	108,095	,872	,955
Ítem15	32,0000	108,286	,769	,956
Ítem16	31,7333	114,495	,489	,961
Ítem17	31,8000	108,886	,783	,956

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

DIMENSIÓN: Principios

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	3

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem18	3,8667	3,267	,800	,869
Ítem19	3,6667	3,524	,699	,951
Ítem20	3,6667	2,952	,937	,748

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

DIMENSIÓN: Mecanismos de defensa**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	4

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem21	6,3333	4,095	,681	,673
Ítem22	6,0667	4,352	,593	,722
Ítem23	6,2667	4,638	,535	,752
Ítem24	5,9333	4,924	,535	,751

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

DIMENSIÓN: Fase sancionadora

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	14

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem25	25,6000	61,543	,691	,932
Ítem26	25,6000	59,971	,737	,930
Ítem27	25,6000	65,400	,434	,938
Ítem28	25,4667	59,981	,826	,928
Ítem29	25,2667	62,638	,598	,934
Ítem30	25,6667	60,095	,777	,929
Ítem31	25,4667	63,124	,557	,936
Ítem32	25,4667	60,981	,739	,930
Ítem33	25,7333	61,924	,682	,932
Ítem34	25,5333	63,981	,614	,934
Ítem35	25,5333	61,981	,696	,932
Ítem36	25,5333	59,124	,763	,930
Ítem37	25,7333	62,352	,645	,933
Ítem38	25,7333	56,210	,894	,925

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

DIMENSIÓN: Mecanismos de defensa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	3

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem39	3,8667	3,267	,867	,892
Ítem40	3,9333	3,352	,904	,864
Ítem41	3,6667	3,524	,805	,941

Fuente: Salida SPSS versión 25.0

ANEXO 4: Base de datos

N°	Fase preliminar e instructiva																			Principios					Mecanismos de defensa					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Ptje	Nivel	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	24	Ptje	Nivel
1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40	Bueno	3	2	2	7	Regular	2	2	2	2	8	Regular
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	32	Regular	1	1	1	3	Deficiente	3	3	3	3	12	Bueno
3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	Regular	3	3	3	9	Bueno	2	2	2	2	8	Regular
4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	33	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	2	2	10	Bueno
5	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	24	Deficiente	2	2	2	6	Regular	1	1	2	2	6	Deficiente
6	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	34	Regular	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	2	10	Bueno
7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Regular	1	1	1	3	Deficiente	2	2	2	2	8	Regular
8	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	Regular	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	2	10	Bueno
9	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	36	Regular	2	2	2	6	Regular	2	2	3	3	10	Bueno
10	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	3	3	12	Bueno
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	41	Bueno	2	2	2	6	Regular	3	3	3	3	12	Bueno
12	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	39	Regular	3	2	3	8	Bueno	3	3	3	2	11	Bueno
13	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	44	Bueno	3	3	2	8	Bueno	1	3	2	3	9	Regular
14	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	43	Bueno	3	2	2	7	Regular	3	3	2	2	10	Bueno
15	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	41	Bueno	2	3	2	7	Regular	1	3	2	3	9	Regular
16	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	42	Bueno	2	3	2	7	Regular	3	3	2	2	10	Bueno
17	3	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	37	Regular	1	2	3	6	Regular	2	1	2	3	8	Regular
18	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	39	Regular	2	1	2	5	Deficiente	3	2	3	2	10	Bueno
19	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	40	Bueno	2	3	2	7	Regular	1	2	3	2	8	Regular
20	3	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	2	35	Regular	3	2	1	6	Regular	2	3	1	3	9	Regular

21	3	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	38	Regular	2	3	2	7	Regular	1	3	1	2	7	Regular
22	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40	Bueno	3	2	2	7	Regular	2	2	2	2	8	Regular
23	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	32	Regular	1	1	1	3	Deficiente	3	3	3	3	12	Bueno
24	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	Regular	3	3	3	9	Bueno	2	2	2	2	8	Regular
25	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	33	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	2	2	10	Bueno
26	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	24	Deficiente	2	2	2	6	Regular	1	1	2	2	6	Deficiente
27	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	34	Regular	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	2	10	Bueno
28	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Regular	1	1	1	3	Deficiente	2	2	2	2	8	Regular
29	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	Regular	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	2	10	Bueno
30	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	36	Regular	2	2	2	6	Regular	2	2	3	3	10	Bueno
31	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	3	3	12	Bueno
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	41	Bueno	2	2	2	6	Regular	3	3	3	3	12	Bueno
33	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	39	Regular	3	2	3	8	Bueno	3	3	3	2	11	Bueno
34	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	44	Bueno	3	3	2	8	Bueno	1	3	2	3	9	Regular
35	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	43	Bueno	3	2	2	7	Regular	3	3	2	2	10	Bueno
36	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	41	Bueno	2	3	2	7	Regular	1	3	2	3	9	Regular
37	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	42	Bueno	2	3	2	7	Regular	3	3	2	2	10	Bueno
38	3	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	37	Regular	1	2	3	6	Regular	2	1	2	3	8	Regular
39	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	39	Regular	2	1	2	5	Deficiente	3	2	3	2	10	Bueno
40	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	40	Bueno	2	3	2	7	Regular	1	2	3	2	8	Regular

N°	Fase sancionadora															Prescripción del proceso administrativo disciplinario					PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Ptje	Nivel	39	40	41	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	33	Regular	2	2	2	6	Regular	94	Regular
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	21	Deficiente	2	2	2	6	Regular	74	Regular
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	29	Regular	1	2	2	5	Deficiente	88	Regular
4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	22	Deficiente	2	3	3	8	Bueno	79	Regular
5	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	24	Regular	3	3	3	9	Bueno	69	Deficiente
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	36	Bueno	2	2	2	6	Regular	95	Regular
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32	Regular	2	1	1	4	Deficiente	77	Regular
8	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	35	Bueno	1	1	1	3	Deficiente	88	Regular
9	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	21	Deficiente	2	2	2	6	Regular	79	Regular
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Bueno	3	3	3	9	Bueno	107	Bueno
11	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	26	Regular	3	3	3	9	Bueno	94	Regular
12	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	35	Bueno	1	2	3	6	Regular	99	Bueno
13	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	35	Bueno	3	2	2	7	Regular	103	Bueno
14	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	33	Regular	2	3	3	8	Bueno	101	Bueno
15	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	36	Bueno	2	3	3	8	Bueno	101	Bueno
16	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	33	Regular	2	3	3	8	Bueno	100	Bueno
17	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	31	Regular	1	2	3	6	Regular	88	Regular
18	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	31	Regular	3	2	3	8	Bueno	93	Regular
19	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	3	29	Regular	1	3	3	7	Regular	91	Regular
20	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	33	Regular	2	2	3	7	Regular	90	Regular
21	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	33	Regular	3	2	3	8	Bueno	93	Regular
22	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	33	Regular	2	2	2	6	Regular	94	Regular
23	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	21	Deficiente	2	2	2	6	Regular	74	Regular

24	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	29	Regular	1	2	2	5	Deficiente	88	Regular
25	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	22	Deficiente	2	3	3	8	Bueno	79	Regular
26	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	24	Regular	3	3	3	9	Bueno	69	Deficiente
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	36	Bueno	2	2	2	6	Regular	95	Regular
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	32	Regular	2	1	1	4	Deficiente	77	Regular
29	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	35	Bueno	1	1	1	3	Deficiente	88	Regular
30	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	21	Deficiente	2	2	2	6	Regular	79	Regular
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Bueno	3	3	3	9	Bueno	107	Bueno
32	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	26	Regular	3	3	3	9	Bueno	94	Regular
33	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	35	Bueno	1	2	3	6	Regular	99	Bueno
34	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	35	Bueno	3	2	2	7	Regular	103	Bueno
35	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	33	Regular	2	3	3	8	Bueno	101	Bueno
36	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	36	Bueno	2	3	3	8	Bueno	101	Bueno
37	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	33	Regular	2	3	3	8	Bueno	100	Bueno
38	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	31	Regular	1	2	3	6	Regular	88	Regular
39	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	31	Regular	3	2	3	8	Bueno	93	Regular
40	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	3	29	Regular	1	3	3	7	Regular	91	Regular

ANEXO 5: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación



CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, región La Libertad;

HACE CONSTAR

Que, la **Br. Fiorella Lizbeth Salinas Herrera**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, ha realizado su estudio de investigación, titulado: **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO A SERVIDORES ADMINISTRATIVOS Y A DOCENTES DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, 2018**; asimismo, ha aplicado sus dos instrumentos de recolección de datos, consistente en un cuestionario de gestión de procedimientos administrativos y un cuestionario de simplificación administrativa, dirigido a 40 servidores públicos y docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 El Porvenir.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

El Porvenir, 10 de julio de 2019

Sede Institucional: Av. Sánchez Carrión N° 1505- El Porvenir
Blog: <http://ugel01elporvenir.blogspot.com>
Facebook: <https://www.facebook.com/ugel01ep>

ANEXO 6:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Análisis del Procedimiento Administrativo Disciplinario a Servidores Administrativos y Docentes de la Carrera Pública Magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018.

2. AUTORA:

Salinas Herrera, Fiorella Lizbeth

3. RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo describir el procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018. Se utilizó un diseño descriptivo, la población de la investigación son los servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01. Y la muestra tomada de los datos a 50 servidores públicos de cada tipo, esto es, servidores administrativos y docentes. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento: el cuestionario. Los principales resultados fueron que el 65% de los colaboradores de la UGEL 01 El Porvenir, 2018, se encuentran en un nivel regular respecto al procedimiento administrativo disciplinario y un 5% en un nivel deficiente. Respecto a la fase preliminar e instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encontró que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular y el 5% obtienen nivel deficiente. Y en la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario hallamos que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, y un 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo principalmente que el 70% se encuentra en un nivel regular y deficiente, también un 75% son de nivel regular y deficiente, así también como un 70% son de nivel regular y deficiente de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir.

4. Palabras claves: Proceso administrativo disciplinario, docentes, servidores públicos.

5. ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the disciplinary administrative procedure for administrative servants and teachers of the Teaching Public Career at UGEL 01 El Porvenir, 2018. A descriptive design was used, the research population is the administrative and teaching servants of UGEL El Porvenir N ° 01. And the sample taken from the data to 50 public servants of each type, that is, administrative and teaching servers. The technique of the survey and the instrument were used: the questionnaire. The main results were that 65% of the employees of the UGEL 01 El Porvenir, 2018, are at a regular level with respect to the disciplinary administrative procedure and 5% at a deficient level. Regarding the preliminary and instructive phase of the disciplinary administrative procedure, it was found that 70% of the administrative and teaching servants of the teaching public career obtain a regular level and 5% obtain a deficient level. And in the sanctioning phase of the disciplinary administrative procedure we find that 55% of the administrative and teaching servants of the teaching public career obtain a regular level in the sanctioning phase, and 15% obtain a deficient level. Mainly concluding that 70% is at a regular and deficient level, also 75% are of a regular and deficient level, as well as 70% are of a regular and deficient level of UGEL 01 El Porvenir workers.

6. Keywords: Disciplinary administrative process, teachers, public servants.

7. INTRODUCCIÓN

En el Perú se aprecia actualmente la existencia de múltiples sistemas administrativos disciplinarios, los cuales guardan relación con la realidad laboral y que están enmarcados dentro de los regímenes laborales, sin embargo, dichos regímenes así como contemplan derechos respecto de los miembros componentes de la realidad laboral peruana también comprenden deberes que deben guardar aquellos y cómo es que sin embargo estos son quebrantados por los servidores y funcionarios que laboran en ellas a través de la comisión de faltas que acarrearán consiguientemente sanciones.

Sin embargo del análisis de las referidas realidades, tenemos que bajo el régimen laboral de los D.L N°276, D.L N° 728 y D.L N° 1057, se encuentran regulados bajo el

Proceso Administrativo, y los docentes que trabajan para el Estado, se rigen bajo una Ley especial y su Procedimiento Administrativo Disciplinario, que al incurrir en faltas disciplinarias estaría inmersos en procedimiento administrativos disciplinarios que se instauran contra los citados sujetos procesales con distintos procedimientos, leyes distintas pero ambos con la finalidad de sancionar actos contrarios a su deber como servidores públicos.

De acuerdo a la regulación del PAD consiste en el traslado de instituciones jurídicas y principios básicos del derecho administrativo disciplinario al derecho penal; mientras que en el Perú existe más de un régimen sancionador para los trabajadores públicos en la administración según el régimen especial laboral al que se pertenezca. Por regla general, se aplica a los trabajadores del estado el proceso administrativo disciplinario regulado a partir de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057; sin embargo, en el caso de los docentes y directivos de centros educativos, se rigen por su propio procedimiento administrativo disciplinario reglado por la LRM – Ley N° 29944; sin embargo, aun así se puede apreciar grandes diferencias entre uno y otro procedimiento administrativo disciplinario, el cual puede presentar pros y contras.

Pezo (2016), señala que la lentitud y complejidad de los procesos administrativos disciplinarios se llevan a cabo en la administración del entidades públicas de modo que se apliquen sanciones que no permite que la comisión se desincentive de conductas corruptas o faltas administrativas así mismo origina la sensación de impunidad en la ciudadanía. Se encuentran problemas presentados tanto en el ministerio de educación como en la defensoría del pueblo acerca de demoras y dilatación en los procedimientos, esto refleja poca efectividad en el momento de la dilucidar las responsabilidades de los procedimientos, las sanciones en los plazos establecidos de acuerdo a la norma, estos casos originan la prescripción de los procesos de la acción disciplinaria así como la impunidad de los infractores.

Entre los trabajos previos que sustentan esta investigación tenemos: En Ecuador, Suarez (2015) estudió el proceso administrativo disciplinario todas sus etapas en la función judicial contienen garantías debido a que son principios directrices y derechos, estos son practicados de modo que se obtenga mayor eficacia de la protección de derechos para el servidor judicial. En Trujillo, Uriol (2014) cuyo estudio concluyó en que la utilización no es

la conveniente para los medios probatorios del proceso disciplinario. En Perú, Cubas (2018) desarrolla su tesis doctoral denominada “La justicia administrativa disciplinaria en el Perú”, y, arriba a las siguientes conclusiones: El estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le incoan y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento desigual impone una sanción injusta.

El poder disciplinario ejercido por el Estado, y específicamente, por las entidades públicas tiene como propósito proteger el adecuado funcionamiento de sus organizaciones según Boyer (2017). Este poder disciplinario se desprende doctrinariamente de una potestad sancionadora general que tiene el Estado: potestad sancionadora correctiva que permite controlar a todas aquellas personas en general de ese modo sancionarlas frente a la comisión encargada de las infracciones administrativas, mientras que la autoridad sancionadora disciplinaria otorga realizar control en los trabajadores, funcionarios públicos o servidores, de tal manera que puede ser sancionados encontrándose en el desarrollo de su trabajo (Alcocer, 2016).

Guzmán (2007), es quien define al procedimiento disciplinario como el grupo de diligencias y actos gestionados en instituciones públicas, que conducen a la expresión de un hecho administrativo, esto origina efectos jurídicos individualizables o individuales de los derechos, obligaciones e intereses de los administrados (p.17). Además, estos instrumentos jurídicos de un proceso disciplinario se consideran especialmente un proceso restrictivo de los derechos del administrado, que aunque no afecte su libertad del individuo, es contraproducente para los privilegios de sus derechos civiles y su patrimonio.

Según MINEDU (2013), precisa que la instauración de procesos disciplinarios forma parte de las facultades más trascendentales de la Administración del estado, pero sobre todo en la administración en el sector Educación.

De igual modo, Guzmán (2007) afirma que al iniciar un proceso administrativo involucra un conglomerado de acciones destinadas a afirmar el vínculo entre el procedimiento y el administrado con la administración, de ese modo observamos que los mecanismos de inicio de los procedimientos varían en sus diferentes casos, de igual modo los medios en los que se pueden presentar y emplearse para tal fin.

Respecto a la diferencia de las potestades tenemos a la disciplinaria del Estado y la sancionadora, de acuerdo a lo presentado en su investigación de Martínez & Paredes (2014) titulada “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”, dicho proceso disciplinario recae en la dirección y el poder del Estado encontrándose en desempeño del Empleador, siendo el proceso sancionador gestado por medio del ius puniendi del Estado.

Así mismo se agrega al procedimiento sancionador y disciplinario la denominación de proceso administrativo, desde luego cuenta con un tratamiento diferente. Relacionado al sancionador, afirma que nace del acto administrativo que se establece en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444. Confirmando que el acto administrativo se da del resultado de un proceso administrativo, siendo este dirigido a servidores y administradores que no son administrados. Por tanto se denomina al proceso administrativo no coherente, siempre y cuando el proceso disciplinario surja de un acto de administración interna, que parte y orienta al mismo órgano que lo empezó, contradictoriamente por sí solo no es un acto administrativo.

8. MÉTODO

Para la investigación que nos ocupa, la población son los servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01. Hernández, Fernández y Baptista (2014) define la muestra como “subgrupo de la población o universo” (p. 171). Es así que para la presente estudio se define como unidad de muestreo a los servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01. La clase de muestreo a aplicarse es “no probabilística”, por lo que se va a aplicar el instrumento de recolección de datos a 50 servidores públicos de cada tipo, esto es, servidores administrativos y docentes de la UGEL El Porvenir N° 01.

Si bien es cierto que esta investigación de enfoque cualitativo se va a centrar en las cualidades de la variable, esto se hará a partir del diseño descriptivo que “busca características importantes y especificar las propiedades de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, 2014) p. 92).

9. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Procedimiento administrativo disciplinario	Escala	N°	%
Deficiente	41 - 70	2	5%
Regular	71 - 98	26	65%
Bueno	99 - 123	12	30%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 1 se observa que el 65% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en los procedimientos administrativos disciplinarios, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%).

Tabla 2

Nivel de fase preliminar e instructiva a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Fase preliminar e instructiva	Escala	N°	%
Deficiente	17 – 28	2	5%
Regular	29 – 40	28	70%
Bueno	41 – 51	10	25%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 2 se observa que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase preliminar e instructiva, el 25% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase preliminar e instructiva de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (75%).

Tabla 3

Nivel de principios a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Principios	Escala	N°	%
Deficiente	3 - 5	6	15%
Regular	6 - 7	24	60%
Bueno	8 - 9	10	25%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 3 se observa que el 60% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en los principios, el 25% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los principios de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (75%).

Tabla 4

Nivel de mecanismos de defensa a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Mecanismos de defensa	Escala	N°	%
Deficiente	4 - 6	2	5%
Regular	7 - 9	16	40%
Bueno	10 - 12	22	55%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 4 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel bueno en los mecanismos de defensa, el 40% tienen nivel regular, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los mecanismos de defensa de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (45%).

Tabla 5

Nivel de fase sancionadora a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Fase sancionadora	Escala	N°	%
Deficiente	14 - 23	6	15%
Regular	24 - 33	22	55%
Bueno	34 - 42	12	30%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 5 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase sancionadora de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%).

Tabla 6

Nivel de prescripción del proceso administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01. El Porvenir – 2019.

Prescripción del proceso administrativo disciplinario	Escala	N°	%
Deficiente	3 - 5	6	15.0%
Regular	6 - 7	17	42.5%
Bueno	8 - 9	17	42.5%
Total		40	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario, UGEL 01. Distrito El Porvenir – 2019.

Descripción.

En la Tabla 6 se observa que el 42.5% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la prescripción del proceso administrativo disciplinario, el 42.5% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la prescripción del proceso administrativo disciplinario de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (57.5%).

10. DISCUSIÓN

La teoría presentada por Cubas (2018) tiene las siguientes conclusiones: El estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le incoan y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento desigual impune una sanción injusta. De acuerdo a los resultados en la Tabla 1 se observa que el 65% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en los procedimientos administrativos disciplinarios, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%). Ambos tienen una similitud entre teoría y resultados en que los procesos nacionales tienen un nivel regular en el proceso y se realizan de manera arbitraria en su ejecución, siendo desigual para sus trabajadores del mismo Sector.

De acuerdo a la teoría presentada por Lizarraga (2017) que precisa que en este proyecto de la ley de reforma magisterial que se aprobó por el consejo de ministros y fue remitido por el congreso en agosto del 2012, existen algunos casos la prescripción de impunidad de la infracción y la acción disciplinaria. Considera también que el proceso administrativo disciplinario vigente para los docentes tiene vacíos legales y carece de eficacia en su configuración, que no es subsanado en el régimen sancionador cuando se elabora la ley por

el ejecutivo, específicamente en la tipificación de las infracciones, procedimiento sancionador y los órganos encargados de sancionar. Con respecto a los resultados en la Tabla 2 se observa que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase preliminar e instructiva, el 25% tienen nivel bueno, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase preliminar e instructiva de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (75%). Tanto resultados como antecedentes tienen similitud respecto a que la dimensión fase preliminar los trabajadores tienen un nivel regular, existiendo deficiencia en el actual desarrollo de la Ley.

En la teoría presentada por Uriol (2014) en sus conclusiones se encuentra que la utilización no es la adecuada de los medios probatorios en procesos disciplinarios. La gerencia Regional de Educación de La Libertad, en los procesos disciplinarios se omite el cumplimiento del principio administrativo de verdad material, además no se cuenta con la debida motivación de las resoluciones, esto afecta el debido proceso. Las sanciones disciplinarias impuestas al personal administrativo y a los docentes en La Libertad los años 2008 y 2009, presentan vicios de nulidad y es un porcentaje imponente. De acuerdo a los resultados en la Tabla 4 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel bueno en los mecanismos de defensa, el 40% tienen nivel regular, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Denotándose que los mecanismos de defensa de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (45%). La discrepancia de ambos debido a que en la dimensión, mecanismos de defensa se encuentra en un nivel bueno y en las conclusiones del estudio señala que no existe una utilización adecuada de los medios probatorios en los procedimientos disciplinarios.

Para la teoría de Cubas (2018) estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le imponga y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento

desigual impone una sanción injusta. De acuerdo a los resultados en la Tabla 5 se observa que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, el 30% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la fase sancionadora de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (70%). Existiendo una similitud que la regulación de los procesos administrativos disciplinarios se realizan mediante normas que benefician a los individuos de diferentes modos, relacionados a la fase sancionadora de los procesos.

En el antecedente de (Pezo, 2016) señala que la lentitud y complejidad de los procesos administrativos disciplinarios se llevan a cabo en la administración pública de modo que se apliquen sanciones que no permite desincentivar a la comisión de conductas corruptas o faltas administrativas así mismo origina la sensación de impunidad en la ciudadanía. Se encuentran problemas presentados tanto en el ministerio de educación como en la defensoría del pueblo acerca de demoras y dilatación en los procedimientos, esto refleja poca efectividad en el momento de dilucidar las responsabilidades de los procedimientos, las sanciones en los plazos establecidos de acuerdo a la norma, estos casos originan la prescripción de los procesos de la acción disciplinaria así como la impunidad de los infractores. Se encontró en los resultados en la Tabla 6 se observa que el 42.5% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la prescripción del proceso administrativo disciplinario, el 42.5% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Denotándose que la prescripción del proceso administrativo disciplinario de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial en la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente (57.5%). Se encuentra similitud la teoría y los resultados en que ambos casos se halló que existe una problemática en los plazos de prescripción y tiempo de ejecución de los procesos administrativos disciplinarios.

11. CONCLUSIONES

Respecto al procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la Carrera Pública Magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018, que el 65% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen *nivel regular* en los procedimientos administrativos disciplinarios y un 5% en un *nivel deficiente*.

Se concluye que el 70% se encuentra en un nivel regular y deficiente en los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir.

De acuerdo a la fase preliminar e instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encontró que el 70% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular y el 5% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que el 75% de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente.

Sobre la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario hallamos que el 55% de los servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial obtienen nivel regular en la fase sancionadora, y un 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que el 70% de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente.

Sobre los principios del procedimiento administrativo disciplinario se encontró que el 60% obtienen nivel regular en los principios y el 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que el 75% de los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir son de nivel regular y deficiente.

Sobre los mecanismos de defensa se halló que el 55% obtienen nivel bueno en los mecanismos de defensa, el 40% tienen nivel regular, en tanto que el 5% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que más de la mitad de los trabajadores de la UGEL tienen un nivel bueno.

Sobre las Prescripción del Proceso Administrativo Disciplinario se halló que el 42.5% obtienen nivel regular y un 42.5% tienen nivel bueno, en tanto que el 15% obtienen nivel deficiente. Concluyendo que los trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir se encuentran en un nivel regular y deficiente.

12. REFERENCIAS

Albornoz, J. (2011). *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111833>: Universidad de Chile.

Alcocer, W. (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Perú: Derecho y cambio social .

- Beatty (2015) *Technology and the search for progress in modern Mexico*. Oakland, California. University of California Press. 2015
- Boyer, J. (2017). *El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad*. Perú.
- Cubas, J. (2018). *La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú*. Lima: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2st2Zb7>
- Espinoza, F. (2014). “*La infracción administrativa laboral (Tesis de maestría)*”. tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5245: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gerassi, Narro (2017) *Women, Travel and science in nineteenth-century americas: The politics of observation*. Palgrave Macmillan, 2017.
- Guzmán, C. (2007). “*El procedimiento administrativo*”. Lima: ARA Editores.
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación*. http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205: (6ta. Ed.) Interamericana Editores. México.
- Keck (2015) *Education reform in Mexico: Neo-liberalism, "Schizophrenia" and the ethical challenge within the agendas for educational change*. Sinéctica. Issue 45, p1-17. 17p.
- Kincaig, Aroney (2017) *Courts in Federal Countries: Federalists or Unitarists?* Toronto: University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division. 2017
- Lara. (2000). “*La sanción administrativa disciplinaria*”. Perú: Gaceta Jurídica.
- Lizarraga, V. (2017). *El procedimiento administrativo disciplinario en la carrera pública magisterial: a proposito del Proyecto de Ley de Reforma Magisterial*. Huancayo: a Universidad Peruana Los Andes-Huancayo.

- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España.:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf.
- Martínez, T., & Paredes, E. (2014). *Manual del Servicio Civil y Régimen Laboral Público*. Perú: Gaceta Jurídica.
- MINEDU. (2016). *Manual de Régimen Disciplinario para directores de instituciones educativas públicas*.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4664/Manual%20de%20Regimen%20disciplinario%20para%20directores%20institucion>.
- OCDE. (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente. *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*. Paris: Éditions OCDE. Recuperado de <http://bit.ly/2my195G>
- Perú. Autoridad Nacional del Servicio Civil. (21 de junio de 2016). Formalizan la modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” [Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2tmNmyb>
- Perú. Congreso de la República. (06 de diciembre de 1984). Ley de bases de la Carrera Administrativa. [Decreto legislativo N°276]. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2rhyG2B>
- Perú. Congreso de la República. (12 de noviembre de 1991). Ley de Fomento del Empleo. [Decreto legislativo N°728]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2sotXj6>
- Perú. Congreso de la República. (7 de diciembre de 2010). [Ley N° 296227]. Diario Oficial el peruano.
- Perú. Contraloría General de la República (22 de noviembre de 2011). “Procedimiento Administrativo Sancionador Por Responsabilidad Administrativa Funcional”. [Resolución de Contraloría N° 333-2011-CG].

- Perú. Contraloría General de la Republica. (01 de diciembre de 2013). Precedente administrativo de observancia obligatoria en materia de responsabilidad administrativa funcional. [Acuerdo Plenario N° 01-2013-CG/TSRA]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2saxob9>
- Perú. Poder Ejecutivo. (20 de marzo de 2017). Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General [Decreto Supremo N°006-2017-JUS]. Diario Oficial el Peruano. Recuperado de <http://bit.ly/2rrGoLZ>
- Perú. Tribunal Constitucional. (26 de abril de 2016). Sentencia del Tribunal Constitucional. Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, N° 0003-2014-PI/TC, N° 0008-2014-PI/TC y N° 0017-2014-PI/TC L. [MP. Mirando Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez, y Espinosa-Saldaña Barrera]. Recuperado de <http://bit.ly/2sAMv00>
- Rojas (2018), The Educación reform at the subnational level: harmony and dissonance. *Revista de Ciencias Sociales*. Issue 78, p43-70. 28p
- Suarez, M. (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la función judicial desde la perspectiva constitucional*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Uriol, J. (2014). *Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Fiorella Lizbeth Salinas Herrera, estudiante (x), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 47264549, con el artículo titulado

“Análisis del Procedimiento Administrativo Disciplinario a Servidores Administrativos y Docentes de la Carrera Pública Magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, Agosto del 2019



Nombres y apellidos

DNI 47264549

Pantallazo de Turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1156524774&lang=es&is=1&u=1082660447

UIO FIORELLA LIZBETH SALINAS HERRERA | segunda entrega

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Análisis del Procedimiento Administrativo, Disciplinario a Servidores Administrativos y Docentes de la Carrera Pública Magisterial, Ugel 01 El Porvenir, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
D^a. Fiorella Lizbeth Salinas Herrera (0000-0002-1115-7676)

ASESOR:
Dr. Víctor Alejandro Sánchez Muñoz (0000-0002-2288-9336)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

CHIMBOTE - PERU
2019

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 % >
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >

ES 11:03 a.m. 08/08/2019

Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, VICTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ, docente del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo de la sede/filial CHIMBOTE. Revisor (a) de la tesis titulada:

"Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y a docentes de la carrera pública magisterial en la Ugel 01 El Porvenir, 2018", del (de la) estudiante, **SALINAS HERRERA FIORELLA LIZBETH**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **20 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Chimbote, 07 agosto 2019.



.....
Firma

Dr. Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

SALINAS HEREDIA FIDELIA LIBETH
D.N.I. : 43264545
Domicilio : JE. LAMBAYEQUE P. JONAS HUAMAN SAND IN N'IDE 201
Teléfono : Fijo : 043-291264 Móvil : 950027764
E-mail : salinasherediaf@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA
Mención : GESTION PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SALINAS HEREDIA FIDELIA LIBETH
.....
.....

Título de la tesis:

ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO A SERVIDORES
ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES DE LA EMBAJADA PÚBLICA PERUANA EN EL EXTRANJERO, 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 11/03/2019

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SALINAS HERRERA, FIORELLA LIZBETH

INFORME TITULADO:

**Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a
servidores administrativos y a docentes de la carrera pública
magisterial en la UGEL 01 El Porvenir, 2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles