

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR Y
SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS DOCENTES EN
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL**

Para optar : El título profesional de abogado

Autores : Bach. Torres Curasma Maria
: Bach. Sanchez Suarez Cliver Rusi

Asesor : Mg. Velarde Samaniego Giannina
Isabel

Línea de investigación
Institucional : Desarrollo Humano y Derechos

Área de investigación
Institucional : Ciencias sociales

Fecha de inicio y
culminación : 01-10-21 a 10-09-22

HUANCAYO – PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO
Decano de la Facultad de Derecho

MG. MARAVI ZAVALETA GLENDA LINDSAY
Docente Revisor Titular 1

MG. SOLORIZANO MACETAS ROSA EVELIN
Docente Revisor Titular 2

MG. CAJAHUANCA QUISPE RUTH DENISSE
Docente Revisor Titular 3

MG. RIVERA PAUCARPURA ANGELA MARIA
Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A nuestros honorables Padres por habernos forjado como personas de bien, el logro de nuestra titulación le dedicamos con amor, por haber sido nuestra inspiración y motivación constante para alcanzar nuestros anhelos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por haber encaminado nuestra formación profesional.

En segundo lugar, a nuestros maestros quienes nos abrieron las puertas al mundo de los conocimientos de la ciencia y de la tecnología.

A las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes y de forma muy especial a nuestra asesora Mg. Giannina Isabel Velarde Samaniego, quien ha guiado de forma acertada para la culminación de nuestra Tesis.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
 TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONADOR Y SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS DOCENTES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL”,

**AUTOR (es) : MARIA TORRES CURASMA
 CLIVER RUSI SANCHEZ SUAREZ**
ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO
FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ASESOR (A) : MG. GIANNINA ISABEL VELARDE SAMANIEGO.

Que fue presentado con fecha: **06/02/2023** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **09/02/2023**; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **22 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 10 de febrero del 2023.

Dr. Antonio Oscuvilca Tapia
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN (e)
 DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Delimitación del problema.....	20
1.2.1 Delimitación Espacial.....	20
1.2.2 Delimitación Poblacional.....	20
1.2.3 Delimitación Temporal.....	20
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	20
1.3 Formulación del problema.....	21
1.3.1. Problema General.....	21
1.3.2. Problemas Específicos	21
1.4 Justificación.....	21
1.4.1. Social	21
1.4.2. Teórica	22
1.4.3. Metodológica	22
1.5 Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2 Objetivos Específicos.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.2 Antecedentes Internacionales	29

2.2. Bases teóricas o científicas.....	35
2.2.1 Proceso disciplinario sancionador	35
2.3. Marco conceptual.....	54
CAPÍTULO III.....	57
HIPÓTESIS	57
3.1 Hipótesis general	57
3.2 Hipótesis específicas.....	57
3.3 Variables.....	57
3.3.1 Operacionalización de variables:.....	58
CAPÍTULO IV	60
METODOLOGÍA	60
4.1 Método de investigación	60
4.2 Tipo de investigación	60
4.3 Nivel de investigación.....	60
4.4 Diseño de la investigación.....	60
4.5.1. Población.....	61
4.5.2. Muestra.....	61
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	64
4.8 Aspectos éticos de la investigación.....	64
CAPÍTULO V	66
RESULTADOS	66
5.1 Descripción de resultados.....	66
5.2 Comprobación de hipótesis	92
Comprobación de Hipótesis Específica 1.	93
Comprobación de Hipótesis Específica 2.	94
Comprobación de Hipótesis Específica 3.	95
Comprobación de Hipótesis Específica 4.	96
CAPITULO VI.....	97
DISCUSIÓN.....	97
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES.....	102

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS.....	107
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	108
Anexo N° 02: Operacionalización de variables.....	109
Anexo N° 03: Cuestionario sobre proceso disciplinario sancionador.....	111
Anexo N° 04: Declaración de confiabilidad.....	115
Anexo N° 05: Consentimiento informado.....	117
Anexo N° 06: Informe de opinión de juicio de expertos.....	118
Anexo N° 07: Oficio de autorización para aplicar la encuesta.....	120
Anexo N° 08: Panel fotográfico.....	122
Anexo N° 09: Panel fotográfico.....	124

CONTENIDO DE TABLAS

- Tabla 1: Considera que el conocer el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias.
- Tabla 2: Considera que las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación.
- Tabla 3: Para Ud., la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y que sus artículos sancionadores sean aplicables en el sector Educación.
- Tabla 4: Durante su labor docente, considera que el tener un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura.
- Tabla 5: Considera usted que el procedimiento de las notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL- Concepción cumpliendo con el tiempo establecido.
- Tabla 6: Considera que el conocer los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un proceso administrativo sancionador.
- Tabla 7: Considera que el presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL Concepción.
- Tabla 8: Considera que durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador y el docente se sienta satisfecho con la atención recibida.
- Tabla 9: El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. ¿Cómo lo considera?
- Tabla 10: El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes es.

- Tabla 11: ¿Cuál es el nivel de conocimiento jurídico normativo que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción?
- Tabla 12: ¿Qué le parece el desempeño profesional del personal de la UGEL Concepción que tiene que ver con el desarrollo del Régimen Disciplinario del Magisterio?
- Tabla 13: El desempeño del personal que integran las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, en la actualidad es.
- Tabla 14: ¿Qué tan oportuna es la comunicación de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?
- Tabla 15: ¿Qué tan oportuna es la solución de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?
- Tabla 16: ¿Con qué nivel de eficacia se cumplen los plazos de un Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL Concepción?
- Tabla 17: Los Procesos Administrativos Disciplinarios seguidos contra los docentes en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia requerida?
- Tabla 18: Las resoluciones de instauración de proceso, sanción, absolución o archivamiento emitidas por los integrantes de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia necesaria?
- Tabla 19: El trato que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción hacia los usuarios docentes es.
- Tabla 20: Califique en general la calidad del servicio de atención de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción a los usuarios.

CONTENIDO DE GRÁFICOS

- Gráfico 1: Considera que el conocer el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias.*
- Gráfico 2: Considera que las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación.*
- Gráfico 3: Para Ud., la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y que sus artículos sancionadores sean aplicables en el sector Educación es.*
- Gráfico 4: Durante su labor docente, considera que el tener un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura.*
- Gráfico 5: Considera usted que el procedimiento de las notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL- Concepción cumpliendo con el tiempo establecido es.*
- Gráfico 6: Considera que el conocer los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un proceso administrativo sancionador es.*
- Gráfico 7: Considera que el presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL Concepción es.*
- Gráfico 8: Considera que durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador y el docente se sienta satisfecho con la atención recibida es.*
- Gráfico 9: El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. ¿Cómo lo considera?*
- Gráfico 10: El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a*

las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes es.

Gráfico 11: ¿Cuál es el nivel de conocimiento jurídico normativo que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción?

Gráfico 12: ¿Qué le parece el desempeño profesional del personal de la UGEL Concepción que tiene que ver con el desarrollo del Régimen Disciplinario del Magisterio?

Gráfico 13: El desempeño del personal que integran las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, en la actualidad es.

Gráfico 14: ¿Qué tan oportuna es la comunicación de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?

Gráfico 15: ¿Qué tan oportuna es la solución de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?

Gráfico 16: ¿Con qué nivel de eficacia se cumplen los plazos de un Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL Concepción?

Gráfico 17: Los Procesos Administrativos Disciplinarios seguidos contra los docentes en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia requerida?

Gráfico 18: Las resoluciones de instauración de proceso, sanción, absolución o archivamiento emitidas por los integrantes de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia necesaria?

Gráfico 19: El trato que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción hacia los usuarios docentes.

Gráfico 20: Califique en general la calidad del servicio de atención de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción a los usuarios.

CONTENIDO DE LAS VARIABLES

Tabla 21: Variable Proceso disciplinario sancionador

Tabla 22: Variable Satisfacción de los usuarios

CONTENIDO DE LAS DIMENSIONES

Tabla 23: Dimensión 1 conocimiento y profesionalismo

Tabla 24: Dimensión 2 Celeridad y el debido proceso

Tabla 25: Dimensión 3 Grado de transparencia

Tabla 26: Dimensión 4 Buen trato

CONTENIDO DE CORRELACIÓN

Tabla 27

Correlación entre proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

Tabla 28

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión conocimiento y profesionalismo.

Tabla 29

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión celeridad y debido proceso.

Tabla 30

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

Tabla 31

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión buen trato.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema general conocer la relación entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020. El objetivo general es determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

La población total es de 794 docentes del nivel de educación primaria, que comprende la Unidad de Gestión de Concepción, donde la muestra representativa son un total de 45 docentes. En la investigación se usó el método científico y de otros que nos permitirá desarrollar el estudio en forma sistemática, ordenada y coherente.

En la investigación se utilizó como método general el método científico que se aplicó durante el período de la investigación en la búsqueda de soluciones al problema planteado, desarrollando el estudio en forma sistemática, ordenada y coherente.

Los métodos específicos que se utilizó son el hipotético - deductivo, primero se procedió a la observación del fenómeno y se contrastó con la hipótesis, a través de la prueba estadística, para dar una explicación al hecho observado, segundo, se dedujo e interpreto los resultados de las hipótesis planteadas y se afirmará o rechazará la misma. Donde el tipo de investigación será el cuantitativo porque se busca medir las variables de la investigación y se realizó la prueba de hipótesis. El tipo de investigación que se aplicó es el descriptivo, según su alcance, basándose en la descripción de ciertas características y hechos, para finalmente relacionarse las dos variables de estudio Proceso disciplinario sancionador y Satisfacción de los usuarios docentes, el instrumento fue el cuestionario mediante la encuesta para tal fin, mediante la medición de la Escala Likert: Excelente (E), Bueno (B), Regular (R), Malo (M), Pésimo (P)

En la investigación presentada, se ha observado que existe relación entre las variables proceso disciplinario sancionador y la variable satisfacción de los usuarios docentes de la UGEL Concepción, ($Rho = ,529, p < 0,05$). La conclusión a la cual se llegó en esta investigación tiene concordancia con otras investigaciones. Una investigación titulada

“El proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca, realizado en el año 2017”, arrojan resultados muy interesantes. En primer lugar, llegaron a la conclusión de que los procesos disciplinarios que se instauran hasta el 13 de setiembre de 2014, se deben regir por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, ya se los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, son aplicables hasta la terminación del Proceso Disciplinario en segunda instancia.

Palabra clave: *Proceso disciplinario sancionador y satisfacción de los usuarios docentes*

ABSTRACT

The research had as a general problem to know the relationship between the disciplinary sanctioning process and the satisfaction of the teaching users in the local educational management unit Concepción, Junín 2020. The general objective is to determine the relationship between the disciplinary sanctioning process and the satisfaction of the students. Teaching users in the local educational management unit Concepción, Junín 2020.

The total population is 794 teachers at the primary education level, which includes the Concepción Management Unit, where the representative sample is a total of 45 teachers.

The research used the scientific method and others that will allow us to develop the study in a systematic, orderly and coherent way.

The research used as a general method the scientific method that was applied during the research period in the search for solutions to the problem posed, developing the study in a systematic, orderly and coherent way.

The specific methods that were used are the hypothetical - deductive, first, the phenomenon will be observed and contrasted with the hypothesis, through the statistical test, to give an explanation to the observed fact, second, the results were deduced and interpreted of the hypotheses raised and it will be affirmed or rejected. Where the type of research will be quantitative because it seeks to measure the variables of the research and the hypostasis test will be carried out. The type of research that was applied is descriptive, according to its scope, based on the description of certain characteristics and facts, to finally relate the two study variables Sanctioning disciplinary process and Satisfaction of the teaching users, the instrument was the questionnaire through the survey for this purpose, by measuring the Likert Scale: Excellent (E), Good (B), Regular (R), Bad (M), Terrible (P).

In the research presented, it has been observed that there is a relationship between the disciplinary sanctioning process variables and the satisfaction variable of the UGEL Concepción teaching users, ($Rho = .529$, $p < 0.05$). The conclusion reached in this investigation is consistent with other investigations. An investigation titled.

In the first place, they came to the conclusion that the disciplinary proceedings that are instituted until September 13, 2014, must be governed by the norms applicable to civil servants in accordance with their labor regime, as are Legislative Decrees No. 276, N ° 728 and N ° 1057, are applicable until the termination of the Disciplinary Process in the second instance.

Key word: Disciplinary sanctioning process and satisfaction of the teaching users

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito establecer la relación entre dos variables que es el proceso disciplinario sancionador y satisfacción de los docentes atendidos en una unidad de gestión educativa local, teniendo en cuenta que actualmente es imprescindible contar con instituciones educativas donde el talento humano tenga como propósito lograr la calidad educativa. Pero a la vez tampoco se puede negar que existen causales de diversas índoles que provocan que las personas incumplan a ciertos deberes establecidos o se produzca rompimiento de relaciones entre ellos, causales que en primera instancia debe ser solucionado en el ámbito de la institución educativa, sin embargo cuando no es posible dar solución porque las partes no aceptan ciertos hechos, entonces las autoridades educativas se ven en la necesidad de enviar el caso a la unidad de gestión educativa local a la oficina de procesos disciplinarios, donde alberga a profesionales del derecho debidamente capacitados para dar resolver estos casos.

El estudio se desarrolló aplicando la encuesta a la muestra y a través del cuestionario se recolecto los datos, para ser procesados estadísticamente y llegar a conclusiones que servirán para mejorar estos procesos judiciales en la UGEL Concepción. El estudio se divide en cinco partes: en la primera se plantean las razones que nos han conducido a querer hacer esta investigación; en la segunda parte se presenta los estudios realizados con las mismas variables a nivel mundial y nacional que sustente el estudio, además se determinó una base teórica que permitió explicar los hallazgos de la investigación; en la tercera se formularon las hipótesis y se operacionalizaron las variables; en la cuarta parte se estableció la metodología a seguir para alcanzar los objetivos y comprobar la hipótesis y en la quinta parte se planteó los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones a la que dio lugar la investigación, también se registraron las fuentes bibliográficas consultadas y se adjuntaron los instrumentos en los anexos.

Esperando que los aportes que se proporcionan de la investigación contribuyan en parte a la solución de la problemática del proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los docentes atendidos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción.

Los autores

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

En todos los ámbitos que prestan servicios al público es importante implementar un proceso disciplinario sancionador, ante faltas administrativas cometidas por los trabajadores, a través de la ejecución de la sanción impuesta por un órgano competente, en el sector educativo también se dan estas faltas administrativas es por ello que actualmente los directores vienen logrando mayor autonomía y autoridad para gestionar las instituciones educativas.

Tanto la administración pública como la educativa tiene como una de las potestades más relevantes establecer los procesos administrativos disciplinarios, este a su vez actúa como empleador, y el docente como empleado; por lo tanto, la administración pública tiene el poder de sancionar cualquier hecho ilícito teniendo en cuenta documentos normativo que regulan el proceso como la Ley del Profesorado. Aliaga, C. (2001)

Toda falta sujeta a ser sancionada, tiene carácter de ser ilícita y real. Se habla de ilícito cuando hay incumplimiento a las obligaciones y deberes como docente, y real cuando se demuestra la veracidad cometida de dicha falta, y no solo es un chisme o rumor. Se debe hacer hincapié que toda sanción impuesta a un docente es considerada como demerito, por lo tanto, debe ser inscrito de oficio en la ficha escalafonaria del profesor. Aliaga, C. (2001)

En Cataluña y Andalucía son países donde se está dando mayor autonomía en la gestión educativa por considerar la clave principal para lograr efectos positivos en el ámbito educativo, además de promulgar reglamentos y leyes educativas sobre las sanciones impuestas a los integrantes de la comunidad educativa que cometen faltas, a pesar de que el sindicato recela de estas normas. Considerando como faltas leves a la inasistencia injustificada por un día, incumplimiento de las obligaciones y deberes, la falta de cumplimiento en el horario de trabajo, provocando que el director del centro educativo gestione la baja del docente. Otra de las dificultades alarmantes que se observa es la mala tramitación de los procesos y en algunos casos se prescribe. Planelles, M. (2011)

Los procedimientos administrativos disciplinarios está pasando por una etapa donde existe confusión y lentitud en la ejecución de las sanciones, debido a muchos factores que implica este procedimiento entre ellos la más resaltante es la corrupción sobre todo de la comisión de procesos administrativos, originando en las personas una sensación de injusticia; el sector educación no se escapa a esta problemática, ya que estudios realizados por la defensoría del pueblo y del Ministerio de Educación admiten problemas de demora en los procedimientos; es decir no tienen en cuenta los plazos establecidos llegando a la prescripción de la acción disciplinaria y la impunidad de los infractores. Pezo, E. (2016).

Son escasos los estudios realizados sobre el régimen disciplinario en el magisterio peruano, según Wilmer Alcocer Huaranga admite que es importante aclarar dudas sobre el régimen disciplinario actual, de tal forma que el proceso sea el correcto y justo, respetando el principio del debido proceso, de la legalidad y otros axiomas jurídicos. (Alcocer, W. 2016, pág.2)

Así mismo, en la aplicación del régimen disciplinario razonable e imparcial es un indicador del grado de eficiencia de las autoridades administrativas al sancionar faltas disciplinarias, debidamente analizadas y que la sanción responda a un determinado hecho ilícito. El Estado Peruano está trabajando muy duro para lograr mejorar ciertas falencias, que inducen a errores al determinar la sanción por la autoridad correspondiente. (Alcocer, W. 2016, pág.2)

Según un estudio realizado por Diana Castillo Silva sobre “Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este”, menciona que existen denuncias administrativas contra los docentes, que son consideradas de graves a muy graves; tales como: ataque verbal contra subordinados, hostilidad laboral, usurpación de funciones, asignación de tareas que no corresponde al perfil del docente, maltrato psicológico, físico y sexual, abandono de cargo, cobros indebidos, actos de difamación, injuria y calumnia; entre otros. Realizando un análisis se encontró que para el año 2016 se mostraron 57% de denuncias por incumplimiento de

deberes funcionales y el 2018 se presentaron el 42% de denuncias por maltrato sexual, físico y psicológico. (Castillo, D. (2019)

Como podemos apreciar es alarmante las cifras elevadas sobre las faltas administrativas ocasionadas por docentes, y es preocupante porque se da a nivel nacional, por lo que nuestras autoridades competentes deberían poner más atención en la ejecución de las sanciones administrativas.

En estos últimos años, en el sector educación se viene dando cambios, uno de ellos es sobre el régimen laboral del Magisterio con la dación de la Ley N° 29944 – Ley de la Reforma Magisterial, vigente a partir del 25 de noviembre del año 2012, que relaciona los dos regímenes anteriores (de la ley N° 24029 y de la Ley N° 29062); pero, sobre el régimen disciplinario efectuado para los docentes vemos que no se cumple con las expectativas de los interesados, sobre todo de aquellos que se hallan implicados en una acusación o comienzo de un proceso administrativo disciplinario. (Delgado, S. 2018)

En la UGEL Concepción como en todas las entidades educativas de este nivel, llegan constantemente quejas por parte de los padres de familia, estudiantes y los propios docentes quienes de alguna manera buscan justicia frente a hechos ilícitos cometidos en el ámbito educativo; siendo en primera instancia el director de cada institución educativa quien debe dar la solución del caso imponiendo sanciones de acuerdo a la falta cometida por el profesional docente, que generalmente son faltas leves en las que se tiene que ejecutar también sanciones leves. Cuando las faltas son graves entonces el expediente es emitido a las unidades de gestión educativa local, donde se cuenta con una oficina implementado con profesionales competentes y capacitados para dar trámite y solución a estos hechos.

Sin embargo, no todos los casos son resueltos como debería de ser ocasionando insatisfacción en los docentes con respecto al trámite administrativo a seguir, a las sanciones impuestas, a la conformación de la comisión de procesos administrativos que muchas veces está conformado por personas sin considerar el perfil profesional para el puesto de trabajo, su experiencia profesional, sus capacitaciones e innovaciones, entre otros.

También, se hace hincapié que en la UGEL Concepción se observa deficiencias en cuanto al proceso disciplinario sancionador, en cuanto a la falta de conocimiento de algunos trabajadores, profesionalismo, celeridad, debido proceso y la transparencia que debe existir en todo proceso disciplinario, originando insatisfacción por parte de los usuarios.

Así mismo, se debe tener en cuenta que el Estado Peruano constantemente realiza cambios normativos alentados por el poder político sin tener que valorar la realidad contextual del problema, mucho menos solicitan la opinión de aquellos profesionales docentes involucrados en faltas disciplinarias quienes viven y sienten la calidad de servicio que reciben, pero que la opinión de ellos valdría mucho para realizar algunos ajustes necesarios en estos procesos.

Por todas estas razones, creemos que es necesario realizar esta investigación, donde se pretende relacionar cuál es la percepción de la gestión del régimen disciplinario con la satisfacción de los docentes atendidos, con el propósito de mejorar los procesos disciplinarios y por ende la mejora continua de la calidad educativa.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial.

El lugar donde se llevó a cabo el estudio fue en la Unidad de Gestión Local de la Provincia de Concepción, Departamento de Junín.

1.2.2 Delimitación Poblacional.

La investigación estuvo dirigido a los docentes del nivel primario con procesos administrativos y de aquellos que fueron procesados en la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción.

1.2.3 Delimitación Temporal.

El presente estudio se realizó en los meses de octubre del 2019 a diciembre del 2020.

1.2.4 Delimitación Conceptual.

En el presente estudio se efectuó una exploración de las normas y leyes concernientes al proceso disciplinario sancionador a los docentes de las instituciones educativas, de cómo actualmente se lleva a cabo este proceso y si el docente se siente satisfecho por la atención recibida; es

decir si el proceso es transparente y justo. Es importante relacionar nuestras variables para conocer si existe dicha correspondencia entre ambos, llegar a conclusiones notables para brindar las sugerencias respectivas.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020?

1.4 Justificación

1.4.1. Teórica.

La investigación tiene una notabilidad teórica, por cuanto se tuvo que realizar una revisión de las teorías que tienen que ver con el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes, cuando se cometen faltas de orden disciplinario, para ello se realizó la revisión exhaustiva de normas como la Ley del Profesorado actual, analizar e interpretar hasta qué punto se viene aplicado en forma correcta y coherente en las unidades de gestión educativa local, haciendo que nuestros conocimientos se vean

favorecidos notablemente. Del mismo modo, este estudio será aprovechado como fuente de revisión bibliográfica para otras investigaciones similares.

1.4.2. Social.

El trabajo de investigación tiene una relevancia social, porque consideramos que actualmente se presentan más casos jurídicos en el sector educativo en comparación a otros tiempos, se vienen cometiendo faltas disciplinarias que conlleva a sanciones desde leves a ser graves, generalmente estas faltas se deben al incumplimiento de deberes y obligaciones del docente, lo que repercute en el buen desempeño de sus labores académicos. Así mismo, si realmente este proceso se ejecuta con la intervención de personas involucradas en el campo legal, dando medidas sancionadoras como también disciplinarios, por el buen manejo de una institución educativa, donde exista satisfacción de los docentes de como se viene ejecutando estos procesos que deberán ser justos.

1.4.3. Metodológica.

Durante toda la investigación se hizo uso del Método Científico como el método general de la investigación y el métodos específico que se utilizó son el hipotético - deductivo, donde se procedió a la observación del fenómeno y se contrastó con la hipótesis, a través de la prueba estadística, para dar una explicación al hecho observado, segundo, se dedujo e interpreto los resultados de las hipótesis planteadas y se afirmo o rechazo la misma. (Hernández R. (2010)

Asimismo se empleó los instrumentos de recolección de datos debidamente confiables y validados, y que fueron procesados utilizando el análisis estadístico pertinente, para llegar a conclusiones y recomendaciones viables de ser ejecutados.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

- Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

- Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

- Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Castillo, D. (2019). *Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

El problema de la investigación estuvo enmarcado es conocer ¿Cuáles son los Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este año 2016 al 2018?

El tipo de investigación fue el descriptivo nominal, La población estuvo conformada por 154 expedientes de denuncias administrativas derivados a las Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, desde el periodo del 2016 al 2018. Su muestra por 49 expedientes. Las técnicas que emplearon para la recolección de datos fueron el inventario actualizado documental, análisis de expedientes, fichaje y el acopio documental.

Las conclusiones son: 1) La presente investigación demuestra nuestra hipótesis 1, que el desconocimiento de los deberes funcionales de los profesores contemplados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial es un factor principal de denuncias administrativas, evidenciándose 154 expedientes de denuncias en la CPPADD en contra de docentes de Instituciones Públicas de la Jurisdicción de la UGEL 04 TSE por diversas imputaciones que presuntamente afectan bienes jurídicos protegidos. 2) Existe carencias de capacitación en los docentes, constituyendo un factor importante que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; debido a que no existe un Plan de Capacitación en las obligaciones del docente, así como en el derecho administrativo disciplinario sancionador del Estado. 3) Que, nuestra investigación determina, que el incumplimiento de sus deberes del docente es una causa principal que origina el proceso administrativo disciplinario para

profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; siendo que el 57% de denuncias administrativas que se encuentran a cargo del CPPADD UGEL N° 04 TSE, es por el Incumplimiento de deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública; así como el ejercicio de prohibiciones como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros.

Delgado, S. (2018). *Satisfacción de los usuarios docentes sobre la gestión del régimen disciplinario en la UGEL Celendín, año 2018.* (Tesis de magíster). Universidad César Vallejo. Perú.

El problema de la investigación es ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Régimen Disciplinario con la satisfacción de los usuarios docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local de Celendín en el año 2018?

La investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, su diseño fue correlacional no experimental de corte transversal, su alcance temporal (seccional y longitudinal), su profundidad (descriptiva y explicativa), su amplitud (microsociológica y microsociológica), su carácter (cualitativas y cuantitativas).

El universo o población lo conforma la totalidad de los docentes nombrados y directivos de todas las modalidades y niveles de la provincia de Celendín el año 2018, haciendo un total de 1177 docentes. La muestra estuvo conformada por 42 docentes. La técnica para la recolección de datos fueron la encuesta, entrevista y la observación.

Sus conclusiones fueron: 1) Entre la Gestión del Régimen Disciplinario en la UGEL Celendín con la dimensión Conocimiento y Profesionalismo de la variable: Satisfacción de los usuarios docentes existe una relación directa significativa. 2) Entre la Gestión del Régimen Disciplinario en la UGEL Celendín con la dimensión Celeridad y debido proceso de la variable: Satisfacción de los usuarios docentes existe una relación directa significativa. 3) Entre la Gestión del Régimen Disciplinario en la UGEL Celendín con la dimensión Grado de Transparencia de la variable: Satisfacción de los usuarios docentes existe una relación directa moderada. 4) Entre la Gestión del Régimen Disciplinario en la UGEL Celendín con la dimensión Buen trato a los usuarios de la variable: Satisfacción de los usuarios docentes existe una relación directa moderada. 5) Existe una relación directa moderada entre la Gestión del Régimen Disciplinario con la Satisfacción de los usuarios docentes en la UGEL

Celendín en el año 2018; en tal sentido, la satisfacción de los usuarios docentes irá en aumento cuando se optimice la Gestión del Régimen Administrativo Disciplinario en la referida entidad.

Quezada, C. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

El problema de la investigación es ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019?

La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental de tipo correlacional; la población estuvo constituida por 49 docentes, y la muestra tuvo sus mismos integrantes, el muestreo fue de tipo no probabilístico. Se usó como técnica el análisis documental, y como instrumento la lista de verificación para cada variable.

Conclusiones: 1) En cuanto al objetivo general, el grado de correlación positiva considerable entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes de la UGEL Rioja, 2019 obtenido fue de 0.854 con un nivel de significancia fue 0.000, el cual fue inferior a 0.005, por cuanto se ha procedido a aceptar la hipótesis alterna planteada al inicio de la investigación, en donde se afirma sobre la existencia de una relación significativa entre las variables, en donde el coeficiente determinante señala que el desempeño laboral en docentes es influenciado en un 73%, por los procesos administrativos disciplinarios y la diferencia se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios. 2) El nivel del procedimiento administrativo disciplinario de la UGEL, Rioja, 2019; es medio en un 53%, debido a que existen deficiencias, que afectan a dichos procedimientos, las mismas que fueron generada por el incumplimiento de las actividades que fueron establecidas de acuerdo a su planificación. 3) El nivel del desempeño laboral en docente de la UGEL, Rioja, 2019; es medio en un 49%, debido a que está desempeñando del todo, tanto en su preparación y enseñanza para el adecuado aprendizaje de sus alumnos, lo cual también se considera que el docente no se identifica como tal mostrando responsabilidad y compromiso.

Valencia, R. (2015). *La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica.* (Tesis de pregrado) Universidad de Huancavelica. Perú.

El problema de la investigación es ¿Se garantizó el cumplimiento de los plazos de la Acción Administrativa Disciplinaria, en la sanción a docentes de la UGEL Huancavelica, dentro de los años 2012 y 2013 para su no prescripción?

El método que se utilizó para la presente investigación fueron análisis -síntesis, descriptivo - estadístico, el tipo de investigación jurídica descriptiva, y su diseño el descriptivo simple. La población conformada por docentes y la CPAD de la UGEL Huancavelica, su muestra estuvo constituida por 20 docentes y 04 de la CPAD. Las técnicas que emplearon para la recolección de datos fueron la encuesta, la observación y el fichaje.

Las conclusiones fueron: 1) Que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica no cuenta con personal calificado para asumir la función de miembro de la Comisión de Procesos Disciplinarios; esto, debido a que no cuenta con el presupuesto necesario para el pago de sus honorarios profesionales, por lo que, en la mayoría de los casos lo asumen los mismos profesores, quienes sin una buena preparación jurídica deciden los destinos de los profesores y que fatalmente muchos de ellos son sancionados irregularmente y de forma desproporcionada. 2) Durante los años 2012 y 2013, se han recibido un total de 292 denuncias, siendo el abuso de autoridad, la falta con mayor número de Denuncias presentadas ante esta Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, seguido de Negligencia en el desempeño de sus funciones e incumplimiento de las normas establecidas en el régimen del profesorado. Del total, solo a 175 docentes se le abrieron proceso administrativo, de los cuales, 47 concluyeron con una sanción, incluso algunos cesados en su cargo. 3) En el desarrollo del Proceso disciplinario no se toma en cuenta el plazo para realizar dicha acción, tanto para la realización de la investigación como para la notificación al docente involucrado. Esto debido a que se realiza una aparente doble investigación, por un lado el CADER y por el otro lado la Comisión de Procesos Disciplinarios Asimismo .. Si bien el CADER cumple una función similar a la CPAD, esto a la postre ha traído dilación de tiempo, por cuanto existe aparentemente dos plazos que cada cual toma para realizar la investigación, plazo que según norma es

de 40 Días. 4) El emplazamiento con la entrega del pliego de cargos al docente involucrado, previa a la apertura de Proceso Disciplinario, se realiza de manera deficiente, por cuanto la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, no cuenta con el personal de dedicación exclusiva para este trabajo, por lo que las Notificaciones a los Docentes involucrados, en muchos de los casos se hace a través de personas ajenas al proceso y fuera del plazo, en este caso, por docentes que conocen y/o laboran cerca del lugar donde trabaja el docente procesado. 5) Los diferentes Recursos impugnatorios que se presentaron contra las resoluciones de sanción, muchas de ellas permanecen inactivos por cuanto la UGEL Huancavelica no cuenta con el personal capacitado para resolver estos medios impugnatorios, y si es que lo hubiera, este no cuenta con el presupuesto para contratar a dicho personal, situación que por necesidad, se realizan destaques a profesores quienes tiene el empeño e iniciativa para poder desarrollar esta función a pesar que en la mayoría de los casos son denunciados y otras veces procesados administrativamente, lo que finalmente prescribe. 6) La mayoría de los encuestados no tienen conocimiento que la resolución que ponen fin al procedimiento sancionador recién será ejecutiva, cuando ponga fin a la vía administrativa; dicho de otra manera las sanciones impuestas se ejecutarán cuando las resoluciones que las contienen sean firmes y consentidas y/o hayan agotado la vía administrativa; esto significa que si una resolución sancionadora es impugnada mediante algún recurso administrativo (Reconsideración, apelación y/o revisión) esta no será ejecutada hasta que se agote la impugnación en la última instancia administrativa; caso contrario se estaría cometiendo el delito de abuso de autoridad y por lo tanto la autoridad de la entidad pública sancionadora es pasible de ser denunciado por el delito contra la administración pública, en su modalidad de abuso de autoridad. 7) Menos del tercio de los encuestados saben que la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescriben en el plazo que establecen las leyes especiales; y que, en caso de no estar determinado, prescribirán a los cuatro años computados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada.

Zevallos, H. (2018). *El proceso sancionador y su relación en el desempeño docente, en la Oroya 2017.* (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Perú.

El problema de la investigación es ¿Cuál es la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente en La Oroya – Yauli 2017?

La investigación tuvo un alcance de estudio el explicativo, su diseño fue descriptivo correlacional, retrospectivo y transversal. La población estuvo constituida por 150 docentes del nivel primario de las instituciones educativas del Distrito de La Oroya. La muestra conformada por 20 docentes que tienen procesos administrativos y los que fueron procesados administrativamente. La técnica de recolección de datos es la encuesta.

Entre las conclusiones tenemos: 1) Se determinó, que, existe una correlación Estadísticamente significativa de 85%, la percepción del desempeño docente se relaciona con el proceso administrativo sancionador, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de repercusión lineal simple. 2) Se determinó, que, existe una correlación Estadísticamente significativa de 85% “correlación negativa considerable”, por tanto, la percepción del bajo rendimiento en su desempeño como docente se relaciona con el proceso sancionador. 3) Existe una relación negativa entre todas las dimensiones de la variable Procedimiento sancionador con todas las dimensiones de la Variable Desempeño Docente, en la mayoría de los casos la correlación es moderada. Por lo tanto, existe una relación de bajo rendimiento en las actividades pedagógicas del docente. 4) En cuanto a la hipótesis planteada en la presente investigación que señalaba “El procedimiento sancionador tiene una relación perjudicial en el desempeño laboral del docente La Oroya 2017”, se ha podido comprobar que esta hipótesis es válida.

2.1.2 Antecedentes Internacionales.

Cevallos, L. (2017). *El derecho a la defensa en el régimen disciplinario de los servidores judiciales en el Ecuador.* (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.

El problema de la investigación es ¿Cómo afecta el incumplimiento de la garantía del derecho a la defensa en la sustanciación de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores judiciales?

El objetivo general de la investigación es elaborar un estudio crítico sobre el derecho a la defensa en el incumplimiento de las garantías del debido proceso en la

sustanciación de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores judiciales.

La investigación tuvo un alcance cualitativa y cuantitativa, de tipo bibliográfica, documental, de campo y aplicada. Los métodos utilizados son el deductivo, inductivo, analítico, sintético, histórico, exegético jurídico y comparativo. Las técnicas para la recolección de datos fueron la entrevista y la encuesta. Su población estuvo conformada por 73 jueces y su muestra fue la misma.

Entre sus conclusiones están: 1) Con esta investigación se ha logrado demostrar que el derecho a la defensa es una garantía básica del debido proceso y que como tal de lo debe respetar y observar en todo tipo de procedimientos, especialmente en el procedimiento administrativo, como es el caso de los sumarios que se sustancian en contra de los servidores judiciales. 2) El régimen disciplinario es de vital importancia sobre todo para regular el buen comportamiento de los funcionarios públicos en la prestación de sus servicios con respecto al Estado, pues de no existir este Derecho, los empleados actuarían de forma arbitraria y dejarían de cumplir con los derechos y obligaciones establecidos en la ley. 3) El sumario administrativo constituye dentro del Derecho Administrativo Disciplinario la herramienta perfecta para que los funcionarios públicos que han incumplido sus deberes y atribuciones sean sancionados tal como prevé la ley y los respectivos reglamentos, pero eso sí respetando el debido proceso y las garantías constitucionales. 4) Se ha logrado determinar que, en el Ecuador, cuando los servidores judiciales incumplen sus deberes o incurren en alguna prohibición, el Consejo de la Judicatura, que es el órgano disciplinario tiene la atribución para sancionarles, por lo que el Pleno del Consejo de la Judicatura ha expedido el Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria del Consejo de la Judicatura mediante Resolución No. 029- 2015 publicada en el Registro Oficial, Suplemento 455 de fecha 10 de marzo del 2015. 5) El Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria del Consejo de la Judicatura, con respecto al derecho de defensa tiene ciertos vacíos legales, que durante la investigación se analizó y que dentro de la propuesta de manera crítica se los ha citado, con el fin de que el órgano competente como es el Pleno del Consejo de la Judicatura, los tome en cuenta para que se realice una reforma. 6) Con la investigación de campo a través de la encuesta a los Jueces de las distintas unidades

judiciales, Fiscales y Defensores Públicos de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas se ha logrado evidenciar que efectivamente existe vulneración al derecho a la defensa por no existir norma expresa para que el sumariado cuente con un defensor particular y a falta de éste con un defensor público; así también se ha logrado evidenciar que los motivados de suspensión y destitución de los servidores judiciales no son notificados al sumariado y que cuando la Administración pide se practique prueba de oficio no se señala un término para que el sumariado ejerza el derecho de contradicción ni tampoco presente prueba nueva. 7) Por lo tanto, con el estudio crítico del derecho de defensa se permitirá que el Pleno del Consejo de la Judicatura reforme los Arts. 37, 38, 40 y 46 del Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Disciplinario del Consejo de la Judicatura, con el fin de que se ejerza el derecho a la defensa con plenitud tal como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador.

Gutiérrez, D. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias.* (Tesis de maestría). Ecuador.

El problema de la investigación es ¿En qué medida repercute los procedimientos sancionadores para los servidores públicos con las faltas disciplinarias?

Entre sus conclusiones tenemos: 1) Las sanciones administrativas disciplinarias, para su validez deben poseer elementos procedimentales como son la vinculación de la sanción con el hecho irregular o falta disciplinaria, existencia de un procedimiento para la ejecución de una sanción y en especial la responsabilidad administrativa del funcionario involucrado en la falta disciplinaria. 2) En los procesos disciplinarios se debe establecer una diferenciación entre fase instructora y resolutoria del proceso sancionatorio, es decir diferenciación de legitimados del proceso y autoridades sancionatorias, esto para que se garanticen legalidad y eficacia de los actos administrativos emanados por la Administración Pública. 3) Las normas que regulan los procesos sancionatorios deben garantizar y contener varios principios procesales del Derecho Administrativo, como son el de oficiosidad, instrucción, verdad procesal, informalismo, existencia de procedimiento escrito y de separación orgánica entre fase instructora y fase sancionadora, puesto que con estos se garantizaría el correcto desempeño del proceso y la eficaz consecución de sanción administrativa disciplinaria. 4) Las normas legales que regulan los procedimientos sancionatorios

disciplinarios en nuestro país, no cumplen con los principios procesales fundamentales del Derecho Administrativo sancionador y existen contradicciones entre cada una de ellas, lo cual puede ocasionar que la Administración Pública o el Estado incurra en ilegalidad de sus actos administrativos sancionatorios. 5) La existencia en nuestro ordenamiento legal vigente de Leyes Orgánicas (Ley Orgánica del Servicio Público y el Código Orgánico Administrativo), la una como norma especial y la otra general respectivamente, por jerarquía normativa, son predominantes sobre normas reglamentarias y por tal son las aplicables a los procesos sancionatorios. 6) Al determinarse normas reglamentarias procesales sancionatorias en las diferentes instituciones de la Administración Pública, estas deben encontrarse sometidas y acordes a las especificidades de la LOSEP y COA por principio de legalidad y jerarquía normativa.

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

El problema de la investigación es ¿La incompetencia en razón de la materia de los instructores sumariales en procedimientos administrativos disciplinarios a docentes sometidos a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, vulnera el debido proceso?

La investigación tiene como objetivo general: Elaborar un anteproyecto de reforma al Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el que se tipifique que quien instruye procedimientos administrativos disciplinarios sean profesionales del derecho, para garantizar el debido proceso.

La metodología empleada en esta investigación es de tipo mixta: cualitativa y cuantitativa. También se utilizó el método analítico – sintético, histórico - lógico y el exegético. La técnica para la recolección de datos que se utilizó fue la encuesta, la población estuvo conformada por los abogados en libre ejercicio profesional inscritos legalmente en el foro de abogados de la provincia de Tungurahua. La muestra constituida fue de 90 abogados.

Entre sus conclusiones tenemos: 1) El derecho sancionatorio busca la correcta y adecuada prestación del servicio público, es por ello que se torna necesario que quien sustancie el procedimiento tenga conocimiento en relación a la materia a fin de que

se tomen medidas correctivas dentro del proceso únicamente tras la sustanciación de un sumario administrativo en el que se hayan respetado las reglas básicas del procedimiento para que el sumariado goce de su derecho al debido proceso y que finalmente solo tras la comprobación de la responsabilidad debidamente acreditada con prueba útil, pertinente y conducente se le imponga una sanción la cual sea debidamente motivada. Es por ello que el sustanciador debe ser siempre un profesional del derecho a fin de garantizar el debido proceso. 2) Concluimos indicando que para el ejercicio de la potestad sancionadora se debe tener en cuenta el carácter objetivo, no mirar o aceptar situaciones personales que justifiquen la inacción de los sustanciadores del procedimiento y que el sumariado goce de cada una de las garantías básicas al debido proceso estatuidas en la Constitución y la Ley. Para ello será necesario aplicar los presupuestos indicados en la propuesta de la presente investigación. 3) Finalmente, concluyo la presente investigación señalando que el sumario administrativo trasciende más allá de ser un mero procedimiento a convertirse en una institución Jurídica mediante el cual se aplica un régimen disciplinario a los servidores o funcionarios públicos que hayan adecuado su conducta a actos que por su naturaleza se constituyan infracciones administrativas para ello es fundamental que quien sustancie el procedimiento sea un profesional del derecho a fin de que se garantice el derecho a un debido proceso, mismo que constitucionalmente es de obligatorio cumplimiento y un derecho para quien acude en condición de sumariado.

Parra, J. (2019). *La aplicación del COA a los procedimientos sancionatorios del consejo de la judicatura. (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.

El problema de la investigación es ¿Conocer la aplicación del COA en relación a los procedimientos sancionadores del consejo de la judicatura?

Entre sus conclusiones tenemos: 1) El Código Orgánico Administrativo, siendo una norma de carácter orgánica y con un amplio ámbito de aplicación, incluyendo la Función Judicial, se encuentra ampliamente facultado para su aplicación en los procedimientos contemplados en el mismo. 2) El Consejo Nacional de la Judicatura tiene su norma orgánica, en este caso el Código Orgánico de la Función Judicial, mismo que regula la Función Judicial, sin embargo, cuando se trata del Régimen

Disciplinario de sus funcionarios, las decisiones que el Pleno tome al respecto no serán recurribles en sede administrativa, lo cual genera inconstitucionalidad por atentar a principios fundamentales del derecho. 3) El Código Orgánico Administrativo contempla el procedimiento administrativo sancionador, en el cual es procedente la interposición de recursos en sede administrativa. Al ser una norma orgánica de igual jerarquía y basándonos en su amplio campo de aplicación, a prima facie podríamos aplicarla en la Función Judicial. Por otro lado, atendiendo al principio de especialidad de la norma jurídica, da cierta preferencia a la norma específica en estos casos, sin embargo, tiene sus excepciones atacando el grado de igualdad de la norma jurídica, por lo cual desde ese punto de vista la aplicación del COA es viable. 4) Ya que la aplicación del Código Orgánico de la Función Judicial, en temas de índole disciplinarios genera inconstitucionalidad, es totalmente procedente invocar el Código Orgánico Administrativo, mismo que subsanaría la vulneración de Derechos y Principios Jurídicos. 5) Tal como lo indica la Disposición Derogatoria del COA, los procedimientos sancionadores distintos al cuerpo normativo en mención quedan derogados, por lo cual quedaría insubsistente la aplicación del Código Orgánico de la Función Judicial y sería totalmente viable la aplicación del Código Orgánico Administrativo para el caso referente de la presente tesis.

Suárez, M. (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional.* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

El problema de la investigación ¿Cómo influye los principios indubio pro actione en los procedimientos administrativos en el sector público?

Se concluye que todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial aplican las garantías contenidas en el Art. 76 de la Constitución ya que aquellas contienen derechos y principios directrices del ordenamiento jurídico del país practicados para obtener la máxima eficacia en la protección de los derechos del servidor judicial.

Las garantías del debido proceso aplicados al procedimiento administrativo disciplinario permiten al servidor judicial: Ser notificado oportunamente sobre el inicio del sumario disciplinario, contestar con el tiempo debido la denuncia o queja

iniciada en su contra, presentar pruebas y contradecir otras, conocer las actuaciones de los legitimados dentro del expediente disciplinario, recibir una resolución disciplinaria con la debida motivación, presentar un recurso de apelación administrativo. Todas estas actuaciones dentro del procedimiento administrativo disciplinario se resumen en el derecho a la defensa del servidor judicial quien sí encuentra garantizada su actuación administrativa desde la perspectiva constitucional.

El Consejo de la Judicatura, en calidad de órgano instructor del procedimiento debe guiar su actuación administrativa conforme a las garantías del debido proceso establecidas en el Art. 76 de la Constitución ya que aquellas constituyen la principal herramienta del procedimiento, en armonía con el contenido normativo del Código Orgánico de la Función Judicial y del Reglamento de disciplina del propio Consejo de la Judicatura.

Por último se concluye que el Reglamento para el ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura, complica el procedimiento administrativo disciplinario al otorgar la calidad de legitimados del mismo al ex servidor judicial, al denunciante y en general a los interesados, ya que aquellos, solo colaboran con la tarea del Consejo de la Judicatura de verificar la existencia o no de una infracción disciplinaria.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1 ____

El pleno del **Tribunal Constitucional** se ratifica que todo proceso disciplinario sancionador debe ser en función a los principios generales del derecho penal que son:

- a. **Principio de legalidad** (nullum crimen, nullumpoena, sine lege), acorde al cual la ley debe anteceder a la conducta punible, estableciendo el comprendido de la sanción. Incumbe pues a la ley demarcar el contorno del ilícito sancionable, por expresa prescripción constitucional (Art.2.24.d.) de tal manera que no puede ser objeto de regulación reglamentaria, ni mucho menos de precisiones "extranormativas".
- b. **Principio de tipicidad**, en mérito al cual, la representación legal de una conducta determinada surge acoplada a una sanción administrativa. La exigencia deriva

de dos principios jurídicos específicos; el de libertad y de seguridad jurídica. Conforme al 1°. las conductas deben estar exactamente delimitadas, sin indeterminaciones, mientras que, en relación al 2°. los habitantes deberían estar en las condiciones de poder predecir, de forma suficiente y adecuada, los resultados de sus acciones, por lo que no caben cláusulas generales o indeterminadas de infracción que puedan permitir una actuación librada al "arbitrio" del gobierno, sino que ésta sea sensato y razonada. Acorde a los principios, los tipos legales deberán estar relegados y sin embargo la administración a veces se conduce sobre la sostenibilidad de los estándares deontológico de las conductas, siendo ellos insuficientes, por sí solos, para sancionar, aunque puedan dilucidar como las definiciones jurídicas indeterminados, la sanción debe sustentarse en análisis concretos y pormenorizados de los hechos, desde conceptos jurídicos y no sobre la base de juicios apodícticos o que invoquen en abstracto el honor o la dignidad de un colectivo, puesto que los tribunales administrativos no son tribunales "de honor", y las sanciones no pueden sustentarse en una suerte de "responsabilidad objetiva del administrado", lo que nos lleva a revisar el siguiente principio.

- c. Principio de culpabilidad*, que establece que la acción sancionable debe ser imputada a título de dolo o culpa, lo que importa la prohibición de la responsabilidad objetiva; esto es, que solo se puede imponer una sanción si es que la conducta prohibida y su consecuencia están previstas legalmente.
- d. Principio de proporcionalidad* de la sanción, esto es, que la sanción que se imponga, debe corresponderse con la conducta prohibida, de modo que están prohibidas las medidas innecesarias o excesivas. Corresponde, pues, que el órgano que aplica la sanción pondere la intencionalidad o reiteración del acto, así como los perjuicios causados.

En el caso del derecho penal, es más sencillo apreciar cómo opera este principio, puesto que además de la tipificación realizada en el Código Penal y de indicarse las sanciones que se pueden imponer a título de culpa o dolo, se establecen los parámetros necesarios para que la sanción no resulte arbitraria o desproporcionada (mínimos y máximos).

Por su parte la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos** sobre Procesos Administrativos, indica que el derecho al plazo razonable del proceso administrativo, es otro elemento al que se le ha conferido un papel relevante en relación con la garantía del debido proceso legal en sede administrativa, es el derecho al plazo razonable del proceso administrativo. En este sentido, es de destacar que existen circunstancias propias del diseño y el funcionamiento de los mecanismos de determinación de derechos, que tienen efecto directo sobre los mismos. Así, resulta relevante la garantía de "tiempo razonable" aplicada a los procesos en los que se determinan obligaciones en materia de derechos económicos y sociales, pues resulta obvio que la duración excesiva de los procesos puede causar un daño irreparable para el ejercicio de estos derechos que, como se sabe, se rigen por la urgencia, forzando a la parte débil a transar o resignar la integridad de su crédito.

Tanto la CIDH como la Corte IDH han desarrollado las vinculaciones entre el debido proceso legal en sede administrativa y el derecho al plazo razonable de los procedimientos. Otro elemento al que el SIDH ha conferido un papel relevante al analizar los alcances del debido proceso administrativo, es el derecho a contar con una decisión fundada. SIDH ha fijado posición sobre la aplicación de las garantías del debido proceso legal en ámbitos administrativos. Así, ha establecido la obligación de los Estados de contar con reglas claras para el comportamiento de sus agentes, a fin de evitar márgenes inadecuados de discrecionalidad en la esfera administrativa, que puedan fomentar prácticas arbitrarias o discriminatorias. Al mismo tiempo, el SIDH ha avanzado en la identificación de ciertos estándares del debido proceso legal que deben regir los procedimientos administrativos, tales como el plazo razonable, el derecho a la revisión judicial de decisiones administrativas, a contar con un abogado, a una decisión fundada, a la publicidad del actuar de la administración, entre otros.

Por otro lado la Defensoría del pueblo se ha pronunciado respecto a la corrupción en educación, distintos organismos internacionales se han pronunciado sobre los derechos humanos en relación a los aspectos administrativos y contenciosos en educación considerado como un derecho humano, los pronunciamientos va en relación al ordenamiento constitucional peruano no solo

como un derecho fundamental que tiene su sustento en la dignidad humana, sino también como uno de los fines sociales mediante los cuales el individuo puede lograr su autodeterminación.

En esa medida, la educación ha sido definida por el Tribunal Constitucional como la facultad de adquirir o transmitir información, conocimientos y valores a efectos de habilitar a las personas para sus acciones y relaciones existenciales y coexistenciales. Asimismo se constituye como una guía, dirección u orientación para el desarrollo integral de la persona. Según lo indicado en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 4232- 2004-AA/TC de fecha 19.07. 2006, f.j. N° 11.

Afectación de la aceptabilidad La calidad es una de las dimensiones que mayor afectación sufre por los actos de corrupción. Si bien son diversas las formas que dichas malas prácticas pueden adoptar, resulta particularmente relevante la exigencia de pagos de parte de los profesores a los alumnos para aprobarlos en los exámenes, toda vez que el sistema de evaluación y calificación constituye una garantía de la meritocracia y de la mejora continua en las escuelas.⁴⁷ En la misma línea, otra situación que afecta sensiblemente la calidad de la educación es la no consideración de los criterios objetivos de contratación o nombramiento de docentes, así como la consecuente contratación de postulantes no capacitados para el dictado de clases. Es posible que esta situación se presente en el nivel político y que pueda asumir varias formas que incluyen desde recomendaciones de gente influyente hasta pagos y prebendas.

A la dimensión de la calidad tiene que ver con las clases particulares que los docentes accionan sobre los estudiantes a cambio de un pago; en el peor de los casos, dichas clases pueden convertirse en una forma de presión. En efecto, existen casos en los que los profesores abusan de sus posiciones al enseñar la mitad del currículo escolar durante la jornada oficial de clases y luego presionan a los estudiantes a pagar una clase privada en donde dictan la mitad faltante o los amenazan con malas notas si no participan en las tutorías privadas.⁴⁸ Este tipo de corrupción claramente se da al interior de las escuelas. Del mismo modo, la corrupción como afectación de la calidad educativa se refleja en el proceso de acreditación de I.E., especialmente en el contexto de la privatización de la

educación y la proliferación de cursos a distancia. En efecto, centros educativos no calificados pueden obtener credenciales y títulos por medio de sobornos. Finalmente, la permanencia de la educación y, por ende, el componente de aceptabilidad, se ve también afectada en aquellos casos de explotación sexual de estudiantes por parte de los maestros y profesores, lo que se ha convertido, asimismo, en una forma de corrupción frecuente en muchos países. Cabe precisar que las situaciones descritas como actos de corrupción son solo algunos ejemplos de cómo la corrupción se puede presentar en los diferentes niveles del sector Educación y de cómo vulnera las dimensiones del contenido esencial del derecho a la educación. De esta manera, con la finalidad de visualizar más claramente la forma en que cada acto de corrupción afecta a una de las dimensiones del derecho a la educación y los niveles existentes en el sistema, resulta útil resumir lo dicho en el siguiente cuadro:

DERECHO	DIMENSIÓN DEL DERECHO	ACTO DE CORRUPCIÓN	NIVEL DEL SECTOR EN EL QUE SE PUEDEN PRESENTAR LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN
Derecho a la Educación	Disponibilidad	Desviación de fondos de la partida presupuestaria para la construcción de escuelas públicas	Gobierno nacional, regional o local
	Accesibilidad	Cobros indebidos para matricularse en una escuela pública	Escuela
	Calidad	Profesores exigen pagos a los alumnos para aprobarlos en los exámenes	Escuela

Fuente: Defensoría del pueblo

En las 12 zonas de intervención en donde se desarrolló la Campaña, la Defensoría del Pueblo recibió un total de 2,065 casos. Estos casos comprenden quejas, mediaciones y denuncias, 163 conforme al siguiente cuadro.

Campaña Educación sin Corrupción 2007 Total de casos atendidos			
Quejas recibidas	Solicitudes de mediación	Pedidos de orientación	Total
1,519	66	480	2,065

Del total de 1,519 quejas recibidas e investigadas por la Defensoría del Pueblo, total 1,071 quejas de ese número total fueron declaradas fundadas, es decir, se determinó que existió una afectación de los derechos de la persona que presentó la queja. Por otra parte, 397 quejas fueron declaradas infundadas debido a que no se verificó afectación del derecho y 51 quejas se concluyeron por falta de información.

Campaña Educación sin Corrupción Situación de la investigación de las denuncias recibidas			
		Cantidad	Porcentaje
Concluidas	Fundadas	1,071	70.5 %
	Infundadas	397	26.1%
	Archivadas por falta de información	51	3.4%
Total		1,519	100 %

Fuente: Defensoría del pueblo

De acuerdo a la tipología desarrollada, si bien un 11,1% de las quejas responde a actos de corrupción propiamente dichos, un preocupante 78,4% de las quejas está referido a casos en donde se advierten espacios para la corrupción.

Las administraciones públicas utilizan el procedimiento administrativo sancionador para ejercer su potestad sancionadora, En nuestro país se cuenta con la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que dice lo siguiente:

LEY N° 27444 –Ley del Procedimiento Administrativo General

Artículo 235.- Procedimiento sancionador

“Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ceñirán a las siguientes disposiciones:

- El procedimiento sancionador se prepara siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como resultado de orden superior, petición determinada de otros órganos o entidades o por denuncia.
- Con anterioridad al principio formal del procedimiento se podrán realizar acciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación.

- Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la jurisdicción instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo antepuesto para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.
- Vencido dicho plazo y con el pertinente descargo o sin él, la autoridad que instruye el procedimiento realizará de oficio todas las acciones necesarias para el examen de los hechos, obteniendo los datos e informaciones que sean principales para determinar, en su caso, la existencia de gravamen susceptible de sanción.
- Consumada, de ser el caso, la recaudación de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento resuelve la exigencia de una sanción o la no existencia de transgresión. En caso de que la organización del procedimiento descubra la existencia diferenciada de órganos de instrucción y órganos de resolución concluida la recaudación de pruebas, la autoridad instructora manifestará propuesta de resolución en la que se determinará, de manera causada, las conductas que se consideren convenientes constitutivas de infracción, la norma que prevé la exigencia de sanción para dicha conducta y la sanción que se propone que se asigne; o bien se planteará la afirmación de no existencia de transgresión. Recibida el supuesto de resolución, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción podrá disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que sean formales para resolver el procedimiento.
- La resolución que aplique la sanción o el fallo de archivar el procedimiento será informada tanto al administrado como al órgano u entidad que expresó la solicitud o a quién denunció la transgresión, de ser el caso”.

El Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial se encuentra regulado por la Ley de la Reforma Magisterial, Ley N° 29944 (en adelante, LRM), y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED (en adelante, Reglamento de la LRM).

Personal pasible de sanción

“Según (Ministerio de Educación del Perú, 2016, pág.12) los directores de las instituciones educativas pueden imponer sanciones a:

- a) Profesor/a que ejerce labor en el aula.
- b) Personal jerárquico (asesor de área, asesor de asignatura, jefe de taller, jefe de laboratorio, coordinadores).
- c) subdirector/a.”

Faltas administrativas Disciplinarias

Conforme a los artículos 80.2 y 81.2 del Reglamento de la LRM, el director/a de la institución educativa puede sancionar la comisión de faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves. Asimismo, el artículo 88.1 del Reglamento de la LRM considera como conductas que pueden ser investigadas y sancionadas por el director/a, las siguientes:

“(…)

- a) El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.
- b) El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- c) La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- d) La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el Minedu.
- e) La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el Minedu, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.
- f) Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.”

Es oportuno indicar que el director/a de la institución educativa, puede sancionar las inasistencias injustificadas al centro de trabajo hasta por tres (03) días consecutivos o cinco (05) discontinuos, en un periodo de dos (02) meses.

Por otro lado, los incisos a), e) y g) del artículo 40 de la LRM establecen lo siguiente:

“Los profesores deben:

a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional.

(...)

e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.

(...)

g) Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio que se desarrollen en instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.

(...)”

Además, las faltas administrativas disciplinarias se encuentran descritas en:

El artículo 46 de la LRM establece: “El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita”.

Artículo 47 de la referida ley señala: “Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones”. (Ministerio de Educación del Perú, 2016, págs. 12-14).

Sanciones

Faltas leves:

“Los directores de las instituciones educativas pueden imponer las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

Los directores no están facultados o autorizados para imponer las sanciones de cese temporal o destitución. (Ministerio de Educación del Perú, 2016. Pág. 12)

Faltas graves o muy graves

Cuando el director/a de la institución educativa conozca una presunta falta administrativa grave o muy grave cometida por un docente, que puede dar lugar a la imposición de la sanción de cese temporal o destitución, deberá ponerla en conocimiento del director/a de la UGEL o DRE.

Se debe señalar que los hechos considerados como faltas graves están descritos en el artículo 48 de la LRM, siendo los siguientes:

“(…)

- a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.
- b) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- c) Realizar actividades comerciales o lucrativas, en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la institución educativa, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos.
- d) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- e) Abandonar el cargo injustificadamente.
- f) Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo.
- g) Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- h) Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.

(…)”

Asimismo, los hechos considerados como muy graves están descritos en el artículo 49° de la LRM, los cuales son:

“(…)

- a) No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- b) Haber sido condenado por delito doloso.
- c) Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.
- d) Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- e) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
- f) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
- g) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
- h) Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.
- i) Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un periodo de dos (2) meses.

(…)” (Ministerio de Educación del Perú, 2016, págs. 18-19)

Calificación y gravedad de la falta

El artículo 78 del Reglamento de la LRM establece que las faltas se califican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad se determina evaluando de manera concurrente las condiciones siguientes:

“(…)

- a) Circunstancias en que se cometen
- b) Forma en que se cometen
- c) Concurrencia de varias faltas o infracciones
- d) Participación de uno o más servidores
- e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido

- f) Perjuicio económico causado
- g) Beneficio ilegalmente obtenido
- h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor
- i) Situación jerárquica del autor o autores.”

Así, la falta administrativa disciplinaria cometida por el subdirector/a debe ser considerada más grave que la falta cometida por el profesor que ejerce labor en aula, en aplicación del inciso i) del artículo 78 del Reglamento de la LRM. Asimismo, cuando sea posible establecer que la conducta se efectuó con intención, que causó perjuicio económico y que el autor obtuvo un beneficio ilegal, la falta administrativa será considerada más grave en aplicación de los incisos h), f) y g) del mencionado artículo. (Ministerio de Educación del Perú, 2016, pág.15)

Procedimiento de investigación y aplicación de sanciones

Según el artículo 88.2 del Reglamento de la LRM, el director/a de la institución educativa alcanzará a la denunciada copia de la denuncia para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo, el director/a realiza la investigación correspondiente en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución.

Se debe señalar que el docente tiene derecho a presentar sus respectivos descargos, no siendo pasible de ser sancionado por no absolver las imputaciones, en aplicación del Principio de Presunción de Inocencia o Presunción de Licitud.

El principio de presunción de inocencia (licitud o corrección) se encuentra previsto y reconocido en el literal e) del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política y en el artículo 230.9 de la Ley N.º 27444. Conforme a esta presunción de licitud, las autoridades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario y así se haya declarado a través de una resolución administrativa. (Ministerio de Educación del Perú, 2016, pág.15)

Medidas preventivas

Conforme al artículo 44 de la LRM, el director/a de la institución educativa separa preventivamente al profesor/a, cuando exista en su contra una denuncia judicial o administrativa por:

- Presuntos delitos de violación contra la libertad sexual.
- Presunto hostigamiento sexual en agravio de un estudiante.
- Presuntos delitos de apología del terrorismo, delitos de terrorismo y sus formas agravadas.
- Presuntos delitos de corrupción de funcionarios.
- Presuntos delitos de tráfico ilícito de drogas.
- Incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, que impiden el normal funcionamiento de los servicios públicos.

Este último supuesto se interpretará necesariamente en el sentido que los “actos de violencia” son de naturaleza delictiva, según lo señalado por el Tribunal Constitucional en su sentencia correspondiente a los expedientes N.º 0021-2012-PI/TC, 008-2013- PI/TC, 0009-2013-PI/TC, 0010-2013-PI/TC y 0013- 2013-PI/TC.

Se debe señalar que las medidas preventivas se adoptan de oficio y son obligatorias (artículo 86.1 del Reglamento de la LRM), es decir, no se requiere la solicitud del denunciante y para imponerlas basta con que el director reciba una denuncia por los hechos antes indicados.

Además, deben constar en una resolución directoral debidamente motivada. Es obligación del director/a de la Institución educativa dar cuenta al director/a de la UGEL o DRE correspondiente sobre la medida preventiva adoptada.

Además, resulta oportuno precisar que, en los casos de maltrato físico y psicológico contra los estudiantes, la LRM contempla en sus artículos 48 y 49 el retiro del docente de la institución educativa, correspondiendo esta decisión al director/a de la UGEL o DRE, previa recomendación de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes. (Ministerio de Educación del Perú, 2016, págs. 16-17)

Dimensiones del proceso disciplinario sancionador:

a. Proceso administrativo

Es la secuencia de tiempos sucesivos donde se lleva a cabo la administración, relacionándose cada etapa para formar un proceso completo.

Para la Dra. Acevedo son hechos relacionados y consecutivos que tienen un resultado el de imponer o ejecutar una sanción administrativa. Acevedo, (2015).

El proceso administrativo es una sucesión de actos ejecutados en los órganos de la administración pública llevando a cabo sus funciones según su competencia. (Rodríguez, 2015)

Según la Constitución del Perú, en sus artículos 8 y 14, se menciona las características siguientes:

- “Debe ser por escrito
- De manera respetuosa.
- Y la autoridad debe de contestar en breve término (45 días).”

La clasificación del proceso administrativo es de la manera siguiente:

- “Se refiere a la creación de actos que surten sus efectos dentro del órgano emisor, por ejemplo, las sanciones art. 108 Constitución.
- Externo. Se realiza ante los particulares para que surta sus efectos a través de las formalidades.
- Previo. Se requiere de las fases necesarias para producir el acto administrativo.
- De Ejecución. Son las etapas que debe cumplirse para que el acto administrativo surta sus efectos en forma voluntaria y coactiva.
- De oficio. Se lleva a cabo por la iniciativa de la autoridad en ejercicio de sus funciones.
- A petición de parte. Corresponde cuando el gobernado lo solicite”.

b. Resolución de apertura de proceso administrativo

Según la RVM N^o 091-2015 MINEDU, menciona en su:

Artículo 32.- INSTAURACIÓN

“Si con el Informe Preliminar referido en el artículo precedente, la Comisión recomienda la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, el Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda, o el funcionario que cuente con dicha facultad delegada según sea el caso, emitirá la respectiva resolución de instauración en un plazo no mayor de 5 (cinco) días contados desde la recepción del referido informe.

Dicha resolución y todos los actuados son derivados a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios correspondiente, para el trámite respectivo”.

Artículo 33.- Contenido de la Resolución de Instauración

“La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario debe contener:

- a) Los medios probatorios que sustentan el inicio del procedimiento e identificación del profesor.
- b) La imputación de la falta o infracción, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta y la norma jurídica presuntamente vulnerada.
- c) La medida de retiro, en caso corresponda.
- d) La sanción que correspondería a la falta imputada.
- e) El plazo para presentar el descargo.
- f) Los derechos y las obligaciones del profesor en el trámite del procedimiento.
- g) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.

Esta resolución es inimpugnable”. RVM N^o 091 MINEDU, (2015)

Según estos artículos de la norma en mención, emitida por el Estado Peruano, refiere que dependiendo del informe preliminar se toma la decisión de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, a través de una resolución, que debe contener todos los requisitos que se requiere para el inicio del proceso administrativo.

c. Periodo del proceso sancionador

La RVM N^o 091-2015 MINEDU, refiere en su:

Artículo 36.- Inicio y plazo del proceso administrativo disciplinario

“El proceso administrativo disciplinario, se inicia con la resolución que instaura el referido proceso, expedida por el titular de la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente, o el funcionario que tenga la autoridad delegada; dictada la resolución, remitirá en el día el expediente a la Comisión correspondiente, para el desarrollo del proceso.

La duración del proceso administrativo disciplinario no deberá exceder de 45 (cuarenta y cinco) días hábiles improrrogables contados desde la fecha de la notificación de la instauración al procesado; para lo cual se tendrá en cuenta las modalidades de notificación contempladas en la Ley N^o 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

En el caso del proceso administrativo disciplinario a los profesores contratados, el plazo no podrá exceder de 1 (un) mes.

El incumplimiento de este plazo, no origina la caducidad del proceso, sino que constituye falta pasible de sanción contra los miembros de la Comisión”.

Este artículo establece los plazos y la duración del proceso administrativo, el cual debe cumplirse tanto para los docentes nombrados como para los contratados, el incumplimiento del periodo originaria sanciones al personal que lleva el caso, más no así la caducidad del proceso por la demora. RVM N^a 091 MINEDU, (2015)

2.2.2 Satisfacción de los usuarios.

La satisfacción del usuario se fundamenta en la discrepancia que existe entre la expectativa que tiene el usuario y la percepción de los servicios que ha recepcionado, son dos aspectos que se tiene en consideración para determinar en muchos de los casos la calidad de servicio recibido. Agudelo, Bretón-López, & Buela-Casal, (2005)

Algunos refieren que se debe utilizar como indicador de la satisfacción de los usuarios, el uso efectivo de los servicios, ya que de este modo se le brinda al usuario el protagonismo principal en el proceso, al ser considerado como un coproductor de la prestación del servicio y de la calidad que percibe. Eiglier & Langeard, (1992).

El término satisfacer se refiere a conceder un deseo y la satisfacción es la acción de satisfacer un deseo o una necesidad, por tanto, el propósito de una organización es tener que satisfacer las necesidades del usuario.

Según, Shi; Holahan y Jurkat, (2004); Griffiths, Johnson y Hartley, (2007) afirman que la satisfacción del usuario es la capacidad de respuesta tanto emocional como intelectual, frente a una experiencia de un servicio recibido.

Vogt (2004, p. 16) refiere lo siguiente:

[...] “es el resultado de un proceso permanente de comparación entre la experiencia y las percepciones subjetivas, en un lado, y los objetivos y las expectativas, en el otro”.

Teniendo en cuenta todas estas acepciones podemos decir que la satisfacción de los usuarios es un estado mental, dando respuesta intelectual, emocional o material en el deseo de información o a la satisfacción de una necesidad. Este

proceso es valorativo por el usuario toda vez que compara los objetivos con las expectativas deseadas.

El término que se relaciona a la satisfacción es la calidad, en este caso más concretamente a la calidad de los servicios, tener la percepción de que tan bueno es el servicio, si cumple con las respectivas del usuario, si se encuentra sujeto a lo deseado. (Nejati y Nejati, 2008, pp. 571-572).

Para Yu y Dean, (2001), es simple la definición de satisfacción del usuario, para el autor es el juicio cognitivo de la persona, que se produce como una respuesta emocional a la satisfacción de una necesidad.

Oliver (1980) menciona que la satisfacción del usuario es el resultado entre el usuario con el servicio o bien, generalmente se debe generar una respuesta positiva.

DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES:

a. Conocimiento y profesionalismo

El conocimiento se obtiene del aprendizaje o experiencia, son datos o información que quedan almacenados en el cerebro. El origen del conocimiento está en la percepción sensorial, con esto se inicia luego se produce el proceso del entendimiento, concluyendo en la razón. También, se puede decir que es la interrelación entre el objeto y sujeto, por esta razón se considera cuatro elementos del conocimiento que son: objeto, sujeto, operación y representación interna, a este conjunto de pasos se le conoce como el proceso cognitivo, que se produce en el cerebro. Pérez & Merino, (2014).

Para los autores el conocimiento es obtenido a través de la experiencia o por intuición. Es un proceso cognitivo interno donde se genera representaciones de un objeto y se construye conceptos de los fenómenos que existen en la realidad, es decir es un proceso mental que trata de entender y explicar ciertos acontecimientos de la naturaleza y de la realidad concreta de cómo funciona y el por qué. (Martinez & Guerrero, 2009).

Según la Real Academia Española, el conocimiento tiene correspondencia con los términos de entendimiento, inteligencia y sabiduría, que tienen que ver con el proceso cognitivo de la persona en la esfera racional. Por otro lado, lo relaciona con la palabra consciencia, que es la capacidad que tiene un ser

humano de reconocer el ámbito que le rodea, todo lo que percibe a través de los sentidos.

El profesionalismo es la forma como un profesional se desempeña en su actividad, como son sus actitudes y comportamiento, bajo que normas éticas practica su labor, si tiene en cuenta el respeto, la objetividad, la mesura y la efectividad en su desempeño profesional. La persona que cuenta con una profesión específica y que actúa de acuerdo al perfil social determinada para la misma, a ello se denomina profesionalismo que no es más que el resultado del profesional. El modelo del profesionalismo es muy diverso, varían desde sus actitudes éticas y morales en el cumplimiento de su deber, hasta el aspecto físico y de apariencia que muestra. Bembibre, (2010).

Sin embargo, es resaltante mencionar que existen personas que no tienen una profesión oficial y legal, pero que sin embargo en la actividad que realizan para subsistir lo hacen demostrado actitudes de compromiso, respeto, seriedad y entrega en lo que realizan. La falta de profesionalismo existe también y se puede evidenciar cuando se observa actitudes en el profesional como el empleo de un lenguaje agresivo o las formas de comunicación inapropiadas con el resto del personal, la falta de compromiso con el trabajo, la impuntualidad, la apariencia personal no apropiada, entre otros. Bembibre, (2010)

b. Celeridad y debido proceso

La celeridad son acciones que se realiza con la mayor rapidez posible en el menor tiempo, con agilidad, diligencia, prontitud y que sea eficaz para lograr el propósito deseado. Calandrelli, (1880-1916)

El principio de celeridad se refiere a las reglas dadas para evitar prorrogas en los plazos establecidos para un proceso, además se debe eliminar trámites muy prolongados y costosos. (Enciclopedia Jurídica, 2020).

La celeridad procesal es un principio del sistema procesal peruano, en la que se especifica que todo proceso judicial debe ser tramitado con toda la rapidez, prontitud y velocidad necesario, se debe evitar la demora en los procesos y peor dando excusas con argumentos infundados. La aplicabilidad de este principio tiene como propósito que el proceso se lleve a cabo en el menor tiempo posible,

y que el derecho de defensa debe considerar un mínimo de tiempo para que el involucrado prepare debidamente su defensa para comparecer en el juicio. Villavicencio, (2010).

El debido proceso es tener que respetar los derechos legales de un habitante según leyes establecidas, por tanto, es un principio legal dado por el Estado. Este principio jurídico hace hincapié que todo ser humano goza de garantías mínimas como un derecho, a tener un proceso equitativo, justo y que pueda ser escuchado por el juez. El gobierno tiene el deber de proteger a las personas, según las leyes establecidas en el país, y cuando se vulnera este derecho se incurre en una violación del debido proceso, incumpliendo a las leyes. Enciclopedia Jurídica, (2015).

El debido proceso penal son etapas consecutivas y formales ejecutadas en un proceso penal por los imputados que deben cumplir ciertos requisitos enunciados en la Constitución, con el propósito de que el denunciante, denunciado, acusado, procesado, imputado o sentenciado no sean desconocidos, además de contar con un proceso transparente, justo y pronto. Apuntes jurídicos, (2014).

c. Grado de transparencia

La transparencia de modo simbólico es la sinceridad de una organización o de una persona, que se muestra tal como es o como son, despertando confianza en las demás personas. Es transparente una organización cuando pública su información para que los demás puedan observarla e incluso dar opiniones al respecto. Pérez & Gardey, (2013).

La transparencia de las personas y de las entidades es positivo, debiendo ser parte de la cultura incorporada como un valor dentro de la organización, es probable que no todos los miembros de una organización practiquen la transparencia en sus actos y en su quehacer profesional, pero son los directivos quienes deberían preocuparse por mostrar la transparencia de su entidad y del personal que labora en ella. Severino, (2017)

El principio de la transparencia genera el aumento del compromiso y la confianza entre la entidad y las personas involucradas con ella, fomentando que las relaciones sean más honestas y transparentes, generando un clima laboral

favorable. Actualmente en muchas organizaciones este principio ya no es considerado como parte de sus estrategias sino más bien como parte de su cultura organizacional. Una organización transparente genera confianza y promueve valores en los trabajadores. Barrera & Stolarz, (2019).

d. Buen trato

El trato es la forma y el efecto de como relacionarse con las personas a través del acto o de las palabras, es la acción de como comunicarse. Desde el punto de vista moral el buen trato está vinculado a lo correcto o ético, debiéndose practicar en todo tipo de ámbito ya sea familiar, social o comercial. Las organizaciones deberán poner mucha atención a este aspecto, porque solo así el usuario confía en el servicio que brinda una entidad. Pérez & Merino, (2011).

Los autores consideran que existen claves del buen trato, entre ellos destacan la utilización del lenguaje verbal y corporal sencillo y que sea entendible por la otra persona, la seguridad que se le ofrece, la amabilidad, el saber escuchar, mostrar simpatía, respeto, cortesía y dar una imagen de profesionalidad. El buen trato en el trabajo está vinculado a la solidaridad y el respeto entre sus integrantes, mostrándose a través no solo de las palabras sino de las actitudes como un abrazo o un apretón de manos. Pérez & Merino, (2014).

El buen trato provoca sentirnos bien porque sabemos que, si tratamos bien a los demás, de la misma forma seremos tratados. Este tipo de trato en realidad es un hábito que aprende la persona en cualquier edad. Ser amable con los demás es un reto para las personas, pero no imposible de aplicarlos a diario. El mal trato en realidad refleja que la persona tiene una baja autoestima y poca consideración consigo misma, por esta razón maltrata a los demás con su impaciencia, perfeccionismo, intolerancia y con sus exigencias. Malena, (2011)

2.3. Marco conceptual

▪ Buen trato:

Es una acción de cómo se trata a una persona o varias personas, de palabra, de obra o de la interrelación con un sujeto; es decir de la forma como se vincula con los demás, teniendo en cuenta el aspecto ético moral y no llegar a los maltratos. (Pérez, J. & Merino, M. 2011)

- **Celeridad:**

La celeridad es una cualidad en una acción, es decir es la rapidez, la prisa, la velocidad con que se ejecuta un proceso o una acción. (Guerrero, 2016).

- **Conocimiento:**

En la mente humana existe mucha información afín a las experiencias de aprendizaje, hechos, ideas, procedimientos, observaciones y otros procesos cognitivos, y que estos datos pueden ser útiles o no. Esta información es procesada en el cerebro de la persona convirtiéndose en conocimiento, que puede ser aplicado en el momento que se requiera. (Alavi, M. & Leidner, D. 2003, pág. 17 - 40)

- **Debido proceso:** Son acciones que garantizan los procesos judiciales, respetando las normas y leyes desde que se inicia hasta la ejecución del proceso penal, siendo el Estado el primero en respetar los derechos de los justiciables.

La persona debe tener la absoluta confianza que su proceso desde su indagación, investigación y juzgamiento sea imparcial y justo; y si existe evidencia de vulneración contra el contenido judicial se procede a la nulidad del proceso. Campos, E. (2018).

- **Periodo del proceso sancionador:**

Es el espacio de tiempo que se toma para determinar la sanción frente a un delito que puede ser leve o grave, las literaturas manifiestan que ese tiempo no puede exceder más de un año.

- **Proceso administrativo:**

Es una cadena o sucesión de hechos establecidos por un conjunto de normas, reglas, políticas o acciones determinadas por una organización o entidad.

- **Proceso disciplinario sancionador:**

Son todas aquellas actividades encaminadas a realizar una investigación que le puede llevar a una sanción, sobre ciertas actitudes o comportamientos de un empleado que incurre en indisciplinas, infracción a sus deberes o abuso en el ejercicio de sus funciones y derechos.

- **Profesionalismo:**

Este término tiene que ver con la actividad profesional que ejerce una persona en forma responsable, de acuerdo a su formación profesional y al perfil establecido socialmente, con el fin de obtener un estímulo monetario por el trabajo. (Raffino, M. 2020)

- **Régimen disciplinario:**

Según Jiménez el régimen disciplinario es “como el conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado que determinan los hechos ilícitos que pueden cometer los funcionarios públicos en el ejercicio del cargo y prevén las sanciones a imponer por la Administración Pública a resultas de un procedimiento administrativo especial.” (Cit. Bolaños González, Jimmy. Pág. 77.)

- **Resolución de apertura de procedimiento administrativo:**

Mediante un documento que es una resolución se determina disponer el inicio del procedimiento administrativo.

- **Satisfacción:**

La satisfacción involucra a la sensación de bienestar al recibir un servicio o un producto, es un sentimiento de placer al aceptar lo que se espera y desea; es decir, es el cumplimiento de las perspectivas de la persona (Sancho, 1998).

- **Transparencia:**

Transparencia es una cualidad que tiene que ver con lo transparente que muestra una persona, un objeto, una conducta, un proceso, una cosa. (Ucha, F. 2010)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.
- Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.
- Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.
- Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

3.3 Variables

Variable de estudio 1: Proceso disciplinario sancionador

Variable de estudio 2: Satisfacción de los usuarios docentes

3.3.1 Operacionalización de variables:

Proceso disciplinario sancionador

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	De acuerdo con la normativa de Servir, es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. En línea con lo señalado, es posible concluir que los procedimientos disciplinarios son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del <i>ius puniendi</i> , se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas en el contexto de sus labores.	
DEFINICIÓN OPERACIONAL Según Cordero (2010) Son los procedimientos administrativos disciplinario sancionador para hacer uso del <i>ius puniendi</i> cuya facultad es castigar a los empleados públicos sea servidor o funcionario, aplicando las normas, leyes vigentes en relación a las conductas o faltas cometidas en el contexto de sus labores.	DIMENSIONES	INDICADORES
	Proceso administrativo	1. Ley general de educación N° 28044.
		2. Ley de la reforma magisterial N° 29944.
		3. Ley del procedimiento administrativo general N° 27444.
	Resolución de apertura de proceso admnsitartivio	4. Apertura de la resolución del procedimiento administrativo.
		5. Procedimiento de las notificaciones.
		6. Plazos para realizar los descargos.
	Periodo del proceso sancionador	7. Presentación de la denuncia.
		8. Etapa de la investigación.
		9. Fases del procedimiento.
10. Etapas del proceso administraivo.		

Satisfacción de los usuarios docentes

<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p>	<p>Según, Shi; Holahan y Jurkat, (2004); Griffiths, Johnson y Hartley, (2007) afirman que la satisfacción del usuario es la capacidad de respuesta tanto material, emocional como intelectual, frente a una experiencia de un servicio recibido.</p>	
<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL La satisfacción del usuario se fundamenta en la discrepancia que existe entre la expectativa que tiene el usuario y la percepción de los servicios que ha recepcionado, son dos aspectos que se tiene en consideración para determinar en muchos de los casos la calidad de servicio recibido. Agudelo, Bretón-López, & Buela-Casal, (2005)</p>	<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>
	<p>Conocimiento y profesionalismo</p>	<p>1. Conocimiento jurídico</p>
		<p>2. Profesionalismo</p>
	<p>Celeridad y debido proceso</p>	<p>3. Comunicación oportuna</p>
		<p>4. Celeridad en la actuación</p>
		<p>5. Eficacia en plazos</p>
	<p>Transparencia</p>	<p>6. Transparencia</p>
<p>Buen trato</p>	<p>7. Buen trato a los usuarios</p>	

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

En la investigación se utilizó como método general el método científico que se aplicó a todo el período de la investigación en la búsqueda de soluciones al problema planteado.

Los métodos específicos que se utilizaron son el hipotético - deductivo, primero se procedió a la observación del fenómeno y se contrastó con la hipótesis, a través de la prueba estadística, para dar una explicación al hecho observado, segundo, se dedujo e interpreto los resultados de las hipótesis planteadas y se afirmo o rechazo la misma. (Hernández R. (2010)

El tipo de investigación es el cuantitativo porque se buscó medir las variables de la investigación y se realizó la prueba de hipótesis.

4.2 Tipo de investigación

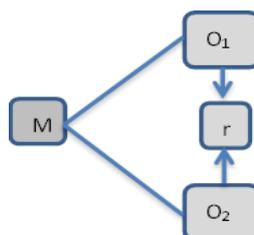
El tipo de investigación fue el descriptivo según su alcance, basándose en la descripción de ciertas características y hechos.

4.4 Nivel de investigación

El nivel de investigación fue el relacional. Siendo de tipo relacional debido a que se midió la fuerza de asociación entre las dos variables de estudio.

4.4 Diseño de la investigación

La investigación se enmarcó en el diseño no experimental de corte transversal, ya que se basó en la valoración de los fenómenos tal y como suceden en el contexto real, para describirlos y analizarlos, sin necesidad de intervenir en las variables, Es transversal porque se realizó en un tiempo determinado. La representación del diseño es:



Dónde:

- M : Muestra: Docentes de Educación Básica Regular, nivel primario con procesos administrativos o los que tuvieron de la UGEL Concepción
- O₁ : Variable independiente: Proceso disciplinario sancionador
- O₂ : Variable dependiente: Satisfacción de los usuarios docentes
- r : Relación de variables

4.5 Población y muestra

4.5.1. Población.

Hernández R. (2014), menciona que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

Para la investigación la población estuvo conformada por 794 docentes del nivel Educación Primaria de Educación Básica Regular; considerado como Población Finita, asimismo se tuvo criterios de inclusión refiriéndonos a las características que la población la hacen elegible para participar en el estudio.

4.5.2. Muestra.

Para la muestra se consideró solo docentes que tienen un proceso administrativo no resuelto o los tuvieron en los años 2018, 2019 y 2020. Siendo en total 45 docentes. Se consideró como referencia de los años anteriores, por la razón que actualmente se estuvo viviendo la Pandemia Mundial del Covid 19, y para el 2020 los casos fueron mínimos.

La muestra se ha seleccionado por el proceso muestral no aleatorio por conveniencia a la investigación considerándose a 45 docentes que se encuentran en curso de procesos administrativos y los docentes que fueron procesados administrativamente que corresponde a docentes de Educación Primaria de la Educación Básica Regular.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

(Falcón, 2005), refiere que "se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". Es decir, que la técnica es el forma de como se obtuvo la información y datos, a través del empleo de un instrumento de recolección de datos.

La técnica que se aplicó fue la encuesta, donde el investigador recopiló datos mediante un cuestionario, y fue aplicado para ambas variables de estudio.

Con el cuestionario se trata de medir la relación existente entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes.

Instrumento

(Falcón, 2005), refieren que el instrumento "son dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utilizó para obtener, registrar o almacenar información". Por lo tanto, el instrumento es el registro donde se toman datos de la información recogida cuando se aplica un determinado cuestionario.

Proceso disciplinario sancionador

Satisfacción de los usuarios docentes

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Proceso disciplinario sancionador ornamental	Encuesta	Cuestionario proceso disciplinario sancionador gubernamental
Satisfacción de los usuarios docentes	Encuesta	Cuestionario satisfacción de los usuarios docentes

Cuestionario proceso disciplinario sancionador

Autor: Zevallos, H.

Año: 2018

Monitoreo: Ámbito de Aplicación: UGEL Yauli, La Oroya

Forma de Administración: Individual

Ítems. 10

Escala valorativa:

- Pésimo (1)
- Malo (2)
- Regular (3)
- Bueno (4)
- Excelente (5)

Nivel y rango:

Muy buena

<42-50>

Buena

<34-41>

Regular

<26-33>

Mala

<18-25>

Muy mala

<10-17>

Cuestionario satisfacción de los usuarios docentes

Autor: Delgado, S.

Año: 2018

Ámbito de Aplicación: UGEL Celendín, Chiclayo

Forma de Administración: Individual

Ítems. 10

Escala valorativa:

- Pésimo (1)
- Malo (2)
- Regular (3)
- Bueno (4)
- Excelente (5)

Nivel y rango:

Muy buena

<42-50>

Buena

<34-41>

Regular

<26-33>

Mala

<18-25>

Muy mala

<10-17>

Confiabilidad y Validez

Todo instrumento de recolección de datos, cumplió el requisito de ser confiable, que radica en la seguridad que la investigación debe tener, respecto a los datos a obtenerse en todo estudio científico.

El instrumento de recolección de datos de la variable 1 tuvo que pasar por los procesos de confiabilidad y validez. El instrumento para la variable 2 está debidamente validado y confiable para el uso en esta investigación.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de los datos

Los datos fueron procesados en el programa SPSS V25 IBM, a partir del cual se realizaron los análisis estadísticos descriptivos como tablas de frecuencia, gráficos, para las variables.

Procesamiento para seguir para probar la hipótesis

La comprobación de las hipótesis se realizará mediante los siguientes pasos:

- Expresar las hipótesis.
- Especificar el nivel de significancia.
- Establecer los valores críticos que establecen las regiones de rechazo de las de no rechazo.
- Determinar la prueba estadística, si ha sido en la zona de rechazo a una de no rechazo.
- Determinar la decisión estadística.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

El presente trabajo de investigación tuvo la aprobación de la Universidad Peruana los Andes (docente) en sus aspectos éticos Resolución N° 1750-2020 en el capítulo II, artículo 5. Se respetará la autonomía de los encuestados en cuanto a su participación. Los registros recolectados tendrán un carácter de confidencialidad, anónimo y serán usados exclusivamente para el desarrollo del objetivo de estudio. Teniendo los siguientes principios:

a) Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.

La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la libertad, el derecho a la

autodeterminación informativa, la confidencialidad y la privacidad de las personas involucradas en el proceso de investigación.

b) Consentimiento informado y expreso.

En toda investigación se consideró con la manifestación de voluntad informada, libre, inequívoca y específica, mediante la cual las personas como sujeto de investigación o titular de los datos consisten en el uso de la información para los fines específicos establecidos en los proyectos de investigación.

c) Beneficencia y no maleficencia.

En toda la investigación aseguramos el bienestar e integridad de las personas que participan en las investigaciones. Por lo que, durante la investigación no se debe causar daño físico ni psicológico; asimismo se debió minimizar los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

d) Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad

Toda investigación evitamos acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad, implica el respeto al conjunto de todas y cada una de las especies de seres vivos y de sus variedades, así como a la diversidad genética.

e) Responsabilidad

Los investigadores, docentes, estudiantes y graduados actuaron con responsabilidad en relación con la pertinencia, los alcances y las repercusiones de la investigación, tanto a nivel individual e institucional, como social.

f) Veracidad

Los investigadores, docentes, estudiantes y graduados garantizaron la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso, desde la formulación del problema hasta la interpretación y la comunicación de los resultados.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Tabla 1: Considera que el conocer el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias es:

Estadística Descriptiva:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	4,4
Malo	6	13,3
Regular	14	31,1
Bueno	21	46,7
Excelente	2	4,4
Total	45	100,0

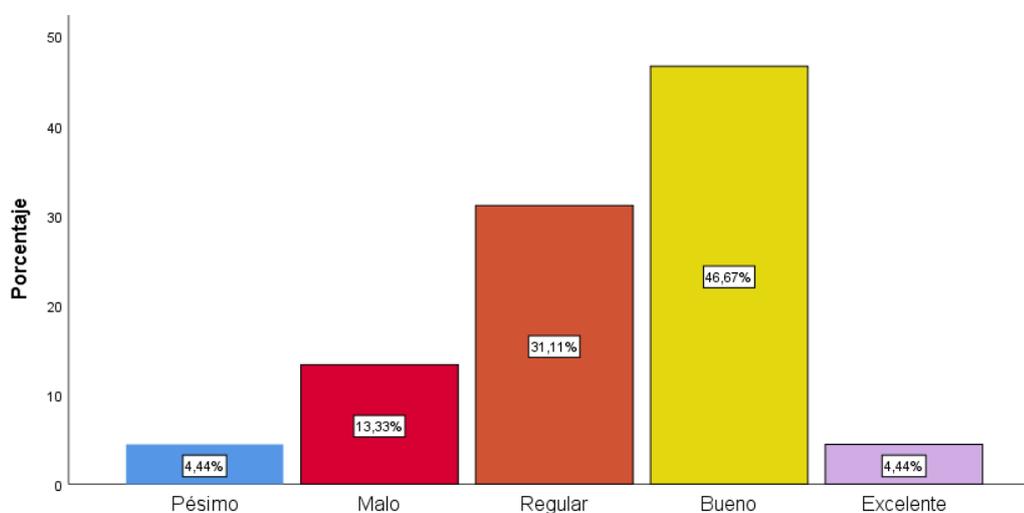


Gráfico 1: Considera que el conocer el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias es:

Interpretación: De acuerdo a los resultados, hemos observado que el 46.7% de las personas encuestadas consideran bueno el conocer el contenido de la Ley General de Educación N° 28044, mientras que el 31.1% lo considera regular, el 13.3% malo, el 4.4% excelente y el 4.4% pésimo.

Tabla 2: Considera que las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	3	6,7
Malo	18	40,0
Regular	20	44,4
Bueno	3	6,7
Excelente	1	2,2
Total	45	100,0

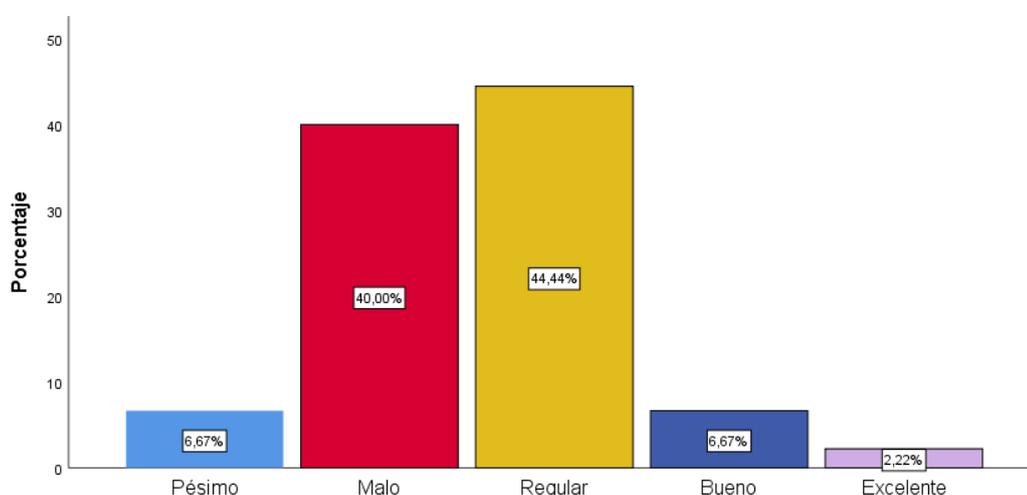


Gráfico 2: Considera que las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación es:

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, el 44.4% de personas consideran regular que las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación, mientras que el 40% la considera malo, el 6.7% bueno y pésimo y el 2.2% excelente.

Tabla 3: Para Ud., la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y que sus artículos sancionadores sean aplicables en el sector Educación es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	4,4
Malo	9	20,0
Regular	27	60,0
Bueno	6	13,3
Excelente	1	2,2
Total	45	100,0

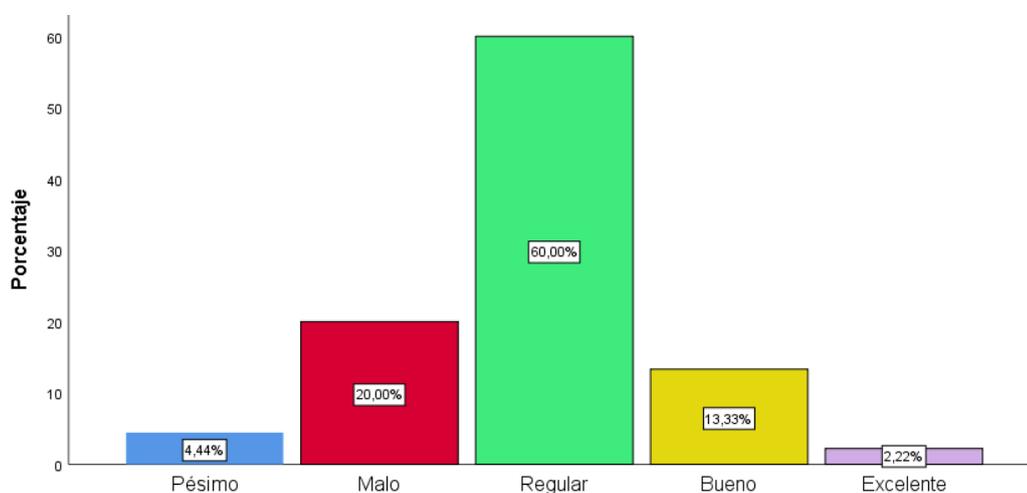


Gráfico 3: Para Ud., la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y que sus artículos sancionadores sean aplicables en el sector Educación es:

Interpretación: Los resultados nos arrojan que el 60% de encuestados han considerado regular que la ley de procedimiento administrativo general Ley 27444 y que sus artículos sancionadores sean aplicables en el sector educación, mientras que el 20% la considera malo, el 13.3% bueno, el 4.4% pésimo y solo el 2.2% excelente.

Tabla 4: Durante su labor docente, considera que el tener un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	10	22,2
Malo	23	51,1
Regular	12	26,7
Total	45	100,0

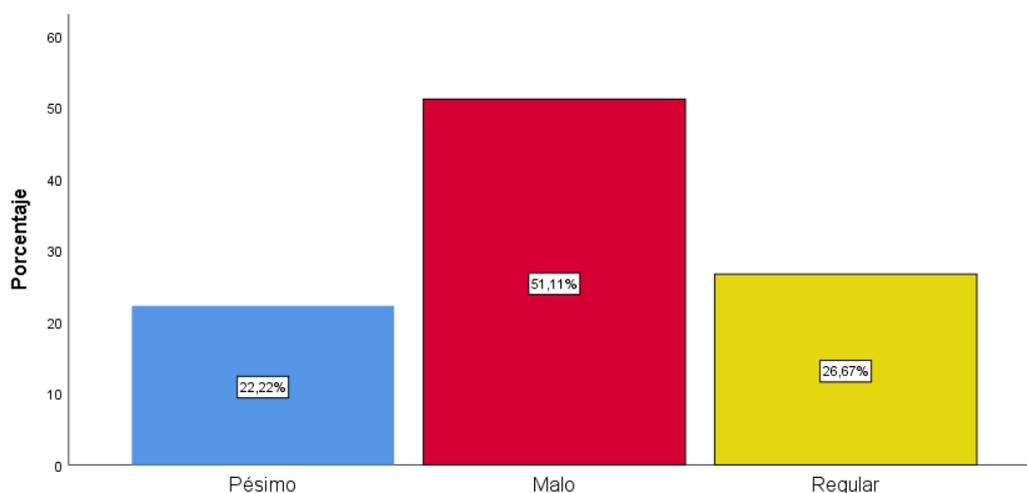


Gráfico 4: Durante su labor docente, considera que el tener un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura es:

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, el 51.1% de encuestados mencionan que, durante la labor docente, considera que el tener un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura es malo, mientras que el 26.7% es regular y el 22.2% es pésimo.

Tabla 5: Considera usted que el procedimiento de las notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL- Concepción cumpliendo con el tiempo establecido es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	1	2,2
Malo	10	22,2
Regular	27	60,0
Bueno	6	13,3
Excelente	1	2,2
Total	45	100,0

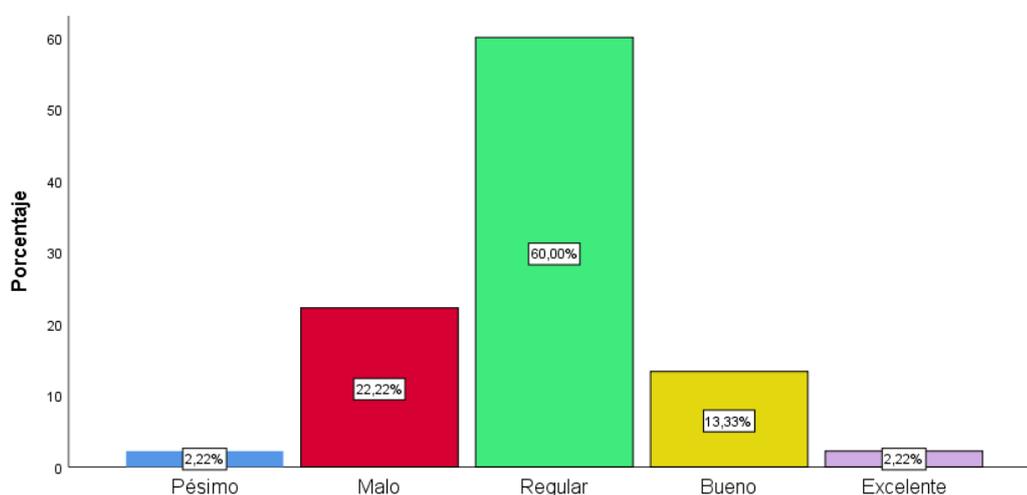


Gráfico 5: Considera usted que el procedimiento de las notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL- Concepción cumpliendo con el tiempo establecido es:

Interpretación: Mientras que el 60% de los encuestados consideran regular que el procedimiento de las notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL-Concepción cumpliendo con el tiempo establecido, mientras que el 22.2% lo considera malo, el 13.3% lo considera bueno, el 2.2% lo considera tanto pésimo como excelente.

Tabla 6: Considera que el conocer los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un proceso administrativo sancionador es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	1	2,2
Malo	7	15,6
Regular	12	26,7
Bueno	20	44,4
Excelente	5	11,1
Total	45	100,0

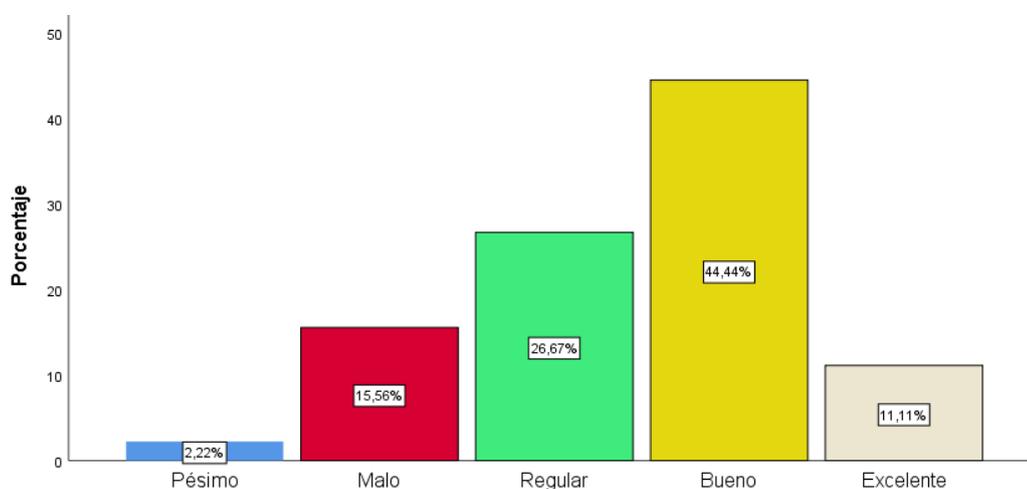


Gráfico 6: Considera que el conocer los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un proceso administrativo sancionador es:

Interpretación: Los resultados obtenidos nos muestran que el 44.4% de las personas encuestadas mencionan que es bueno conocer los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un proceso administrativo sancionador, mientras que el 26.7% la considera regular, el 15.6% malo, el 11.1% excelente y 2.2.% la considera pésimo.

Tabla 7: Considera que el presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL Concepción es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	3	6,7
Malo	17	37,8
Regular	23	51,1
Bueno	2	4,4
Total	45	100,0

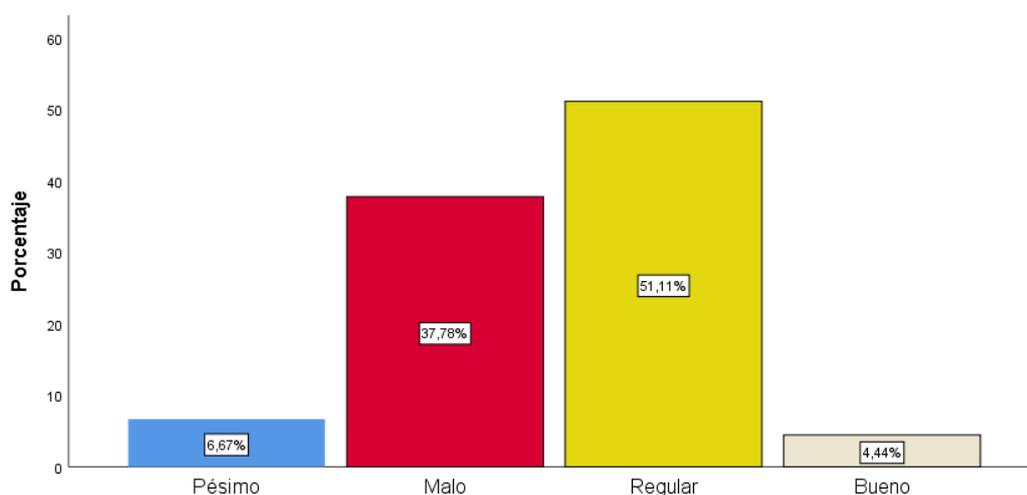


Gráfico 7: Considera que el presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL Concepción es:

Interpretación: Del total de encuestados, el 51.1% han respondido que consideran regular el presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud directamente a la UGEL Concepción, mientras que el 37.8% la considera malo, el 6.7% pésimo y sólo el 4.4% bueno.

Tabla 8: Considera que durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador y el docente se sienta satisfecho con la atención recibida es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	4,4
Malo	10	22,2
Regular	30	66,7
Bueno	2	4,4
Excelente	1	2,2
Total	45	100,0

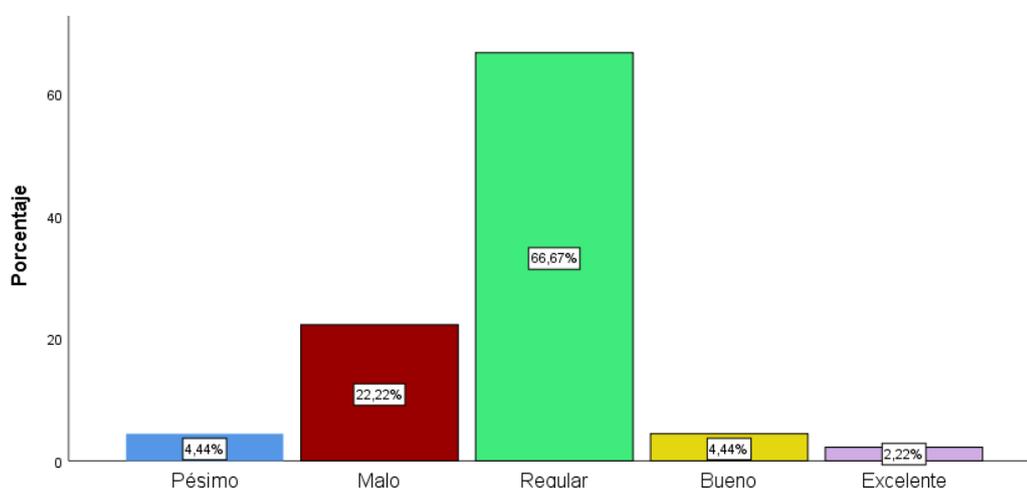


Gráfico 8: Considera que durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador y el docente se sienta satisfecho con la atención recibida es:

Interpretación: Se ha observado que el 66.7% han respondido que consideran regular que durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador y el docente se sienta satisfecho con la atención recibida, mientras que el 22.2% la considera malo, el 4.4% la considera bueno y pésimo y el 2.2% excelente.

Tabla 9: El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. ¿Cómo lo considera?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	3	6,7
Malo	12	26,7
Regular	21	46,7
Bueno	7	15,6
Excelente	2	4,4
Total	45	100,0

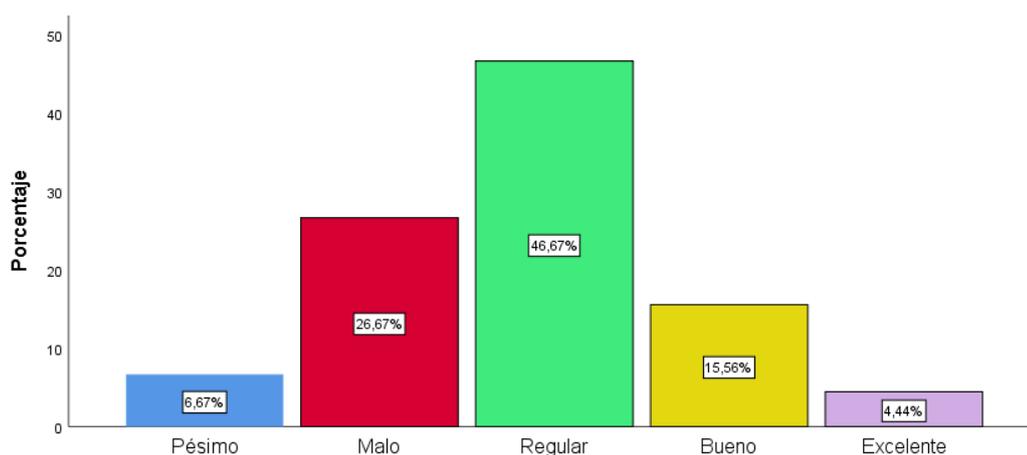


Gráfico 9: El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. ¿Cómo lo considera?

Interpretación: Del total de encuestados, el 46.7% han respondido que consideran regular el plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario de un año contado desde la fecha en que la comisión permanente hace de conocimiento la falta a través del informe preliminar, al titular de la entidad; mientras que el 26.7% la considera malo, el 15.6% bueno, el 6.7% pésimo y el 4.4% excelente.

Tabla 10: El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	4	8,9
Malo	12	26,7
Regular	25	55,6
Bueno	4	8,9
Total	45	100,0

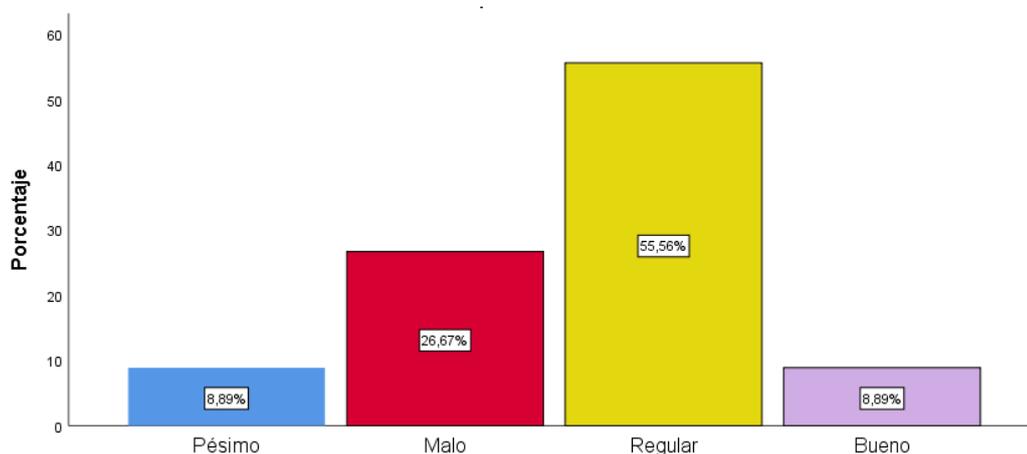


Gráfico 10: El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes es:

Interpretación: El 55.6% del total de personas que el denunciado que considera regular que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes, mientras que el 26.7% la considera malo, el 8.9% la considera pésimo y bueno.

Tabla 11: ¿Cuál es el nivel de conocimiento jurídico normativo que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	4,4
Malo	12	26,7
Regular	27	60,0
Bueno	1	2,2
Excelente	3	6,7
Total	45	100,0

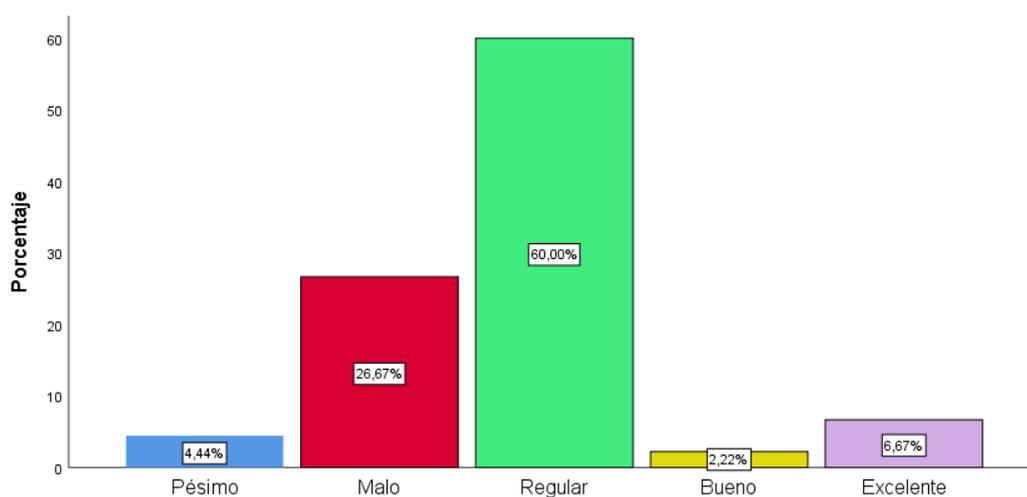


Gráfico 11: ¿Cuál es el nivel de conocimiento jurídico normativo que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción?

Interpretación: Se ha observado que el 60% del total, han respondido que consideran regular el nivel de conocimiento jurídico normativo que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, mientras que el 26.7% malo, el 6.7% excelente, el 4.4% pésimo y el 2.2% bueno.

Tabla 12: ¿Qué le parece el desempeño profesional del personal de la UGEL Concepción que tiene que ver con el desarrollo del Régimen Disciplinario del Magisterio?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	4,4
Malo	12	26,7
Regular	27	60,0
Bueno	3	6,7
Excelente	1	2,2
Total	45	100,0

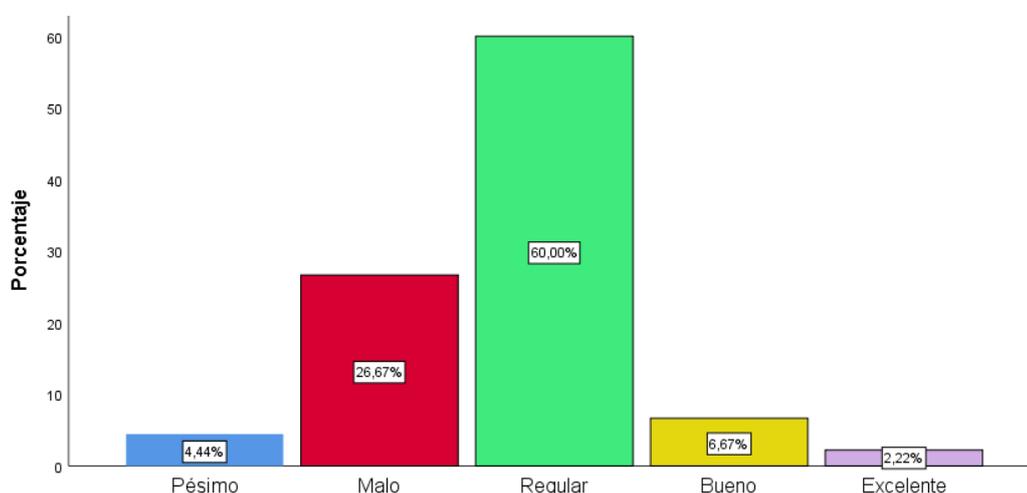


Gráfico 12: ¿Qué le parece el desempeño profesional del personal de la UGEL Concepción que tiene que ver con el desarrollo del Régimen Disciplinario del Magisterio?

Interpretación: Se ha observado que el 60% de personas han considerado regular que el desempeño profesional del personal de la UGEL Concepción que tiene que ver con el desarrollo del Régimen Disciplinario del Magisterio, mientras que el 26.7% la considera malo, el 6.7% bueno, el 4.4% pésimo y el 2.2% regular.

Tabla 13: El desempeño del personal que integran las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, en la actualidad es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	8	17,8
Malo	6	13,3
Regular	27	60,0
Bueno	4	8,9
Total	45	100,0

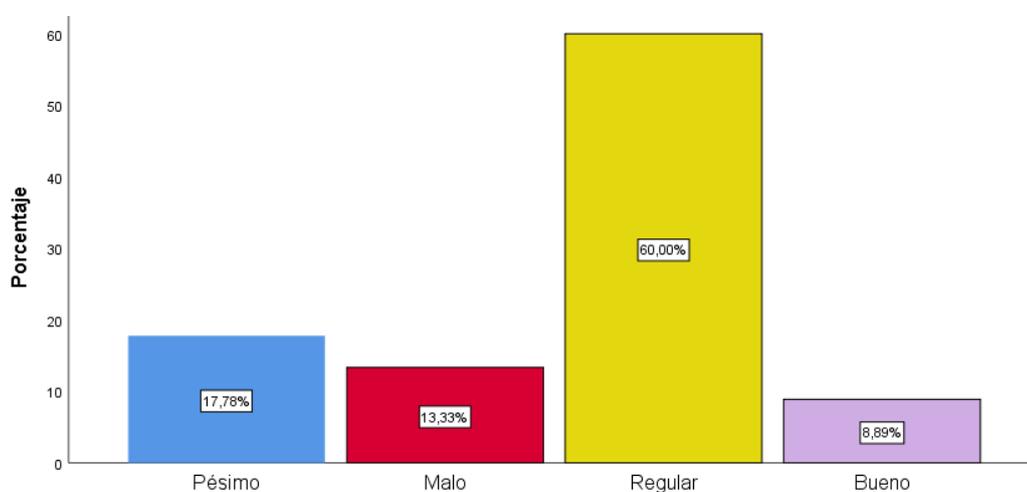


Gráfico 13: El desempeño del personal que integran las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, en la actualidad es:

Interpretación: Se ha observado que el 60% de encuestados consideran regular el desempeño del personal que integran las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, mientras que el 17.8% la considera pésimo, el 13.3% la considera malo y el 8.9% la considera bueno.

Tabla 14: ¿Qué tan oportuna es la comunicación de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	4,4
Malo	13	28,9
Regular	26	57,8
Bueno	3	6,7
Excelente	1	2,2
Total	45	100,0

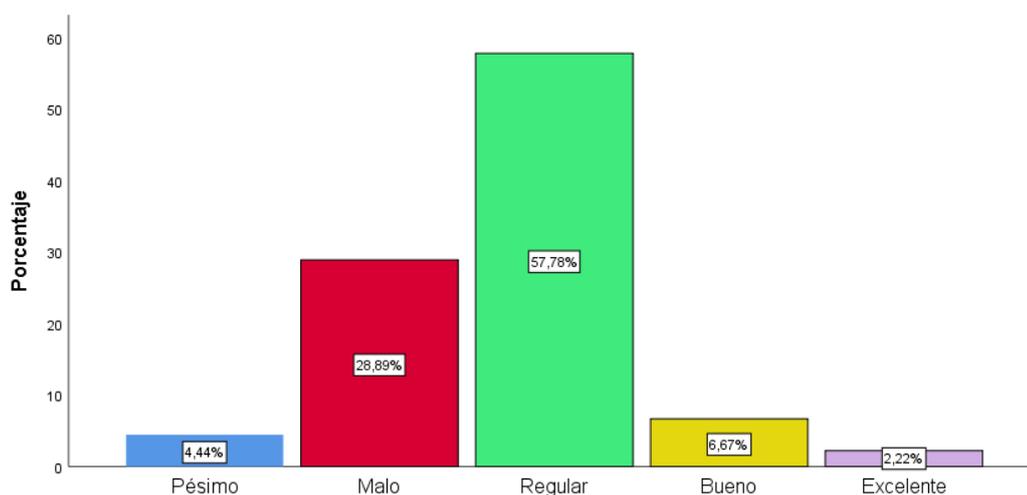


Gráfico 14: ¿Qué tan oportuna es la comunicación de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?

Interpretación: Se ha observado que el 57.8% de personas consideran regular la comunicación de la UGEL concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso, mientras que el 28.9% la considera malo, el 6.7% bueno. El 4.4% pésimo, y el 2.2% excelente.

Tabla 15: ¿Qué tan oportuna es la solución de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	1	2,2
Malo	14	31,1
Regular	26	57,8
Excelente	4	8,9
Total	45	100,0

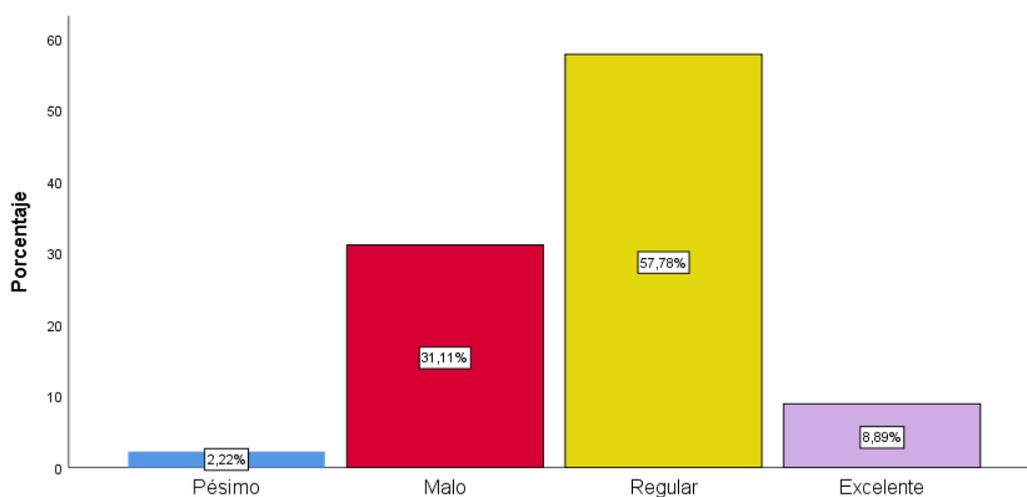


Gráfico 15: ¿Qué tan oportuna es la solución de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?

Interpretación: De los resultados obtenidos, se ha observado que el 57.8% considera regular que tan oportuna es la solución de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso, mientras que el 31.1% la considera malo, el 8.9% la considera excelente y el 2.2% pésimo.

Tabla 16: ¿Con qué nivel de eficacia se cumplen los plazos de un Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL Concepción?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	3	6,7
Malo	10	22,2
Regular	28	62,2
Bueno	4	8,9
Total	45	100,0

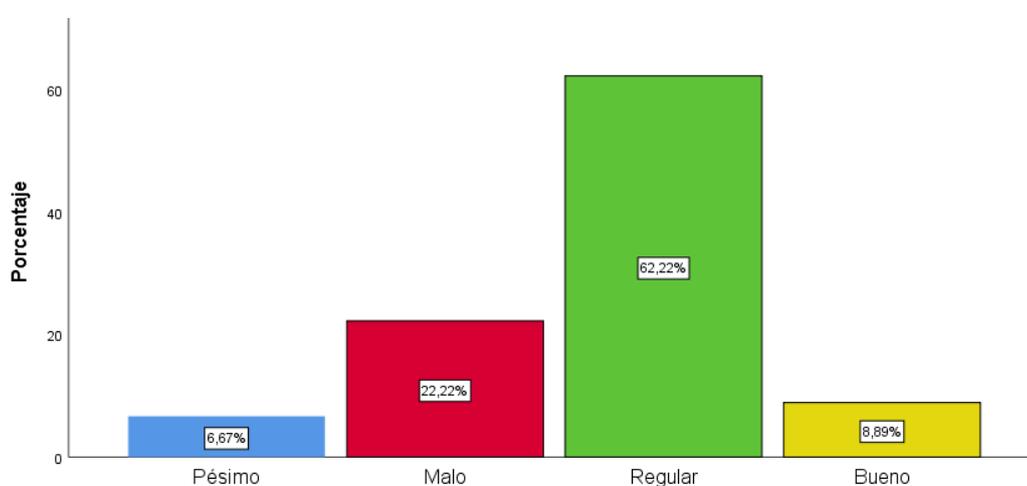


Gráfico 16: ¿Con qué nivel de eficacia se cumplen los plazos de un Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL Concepción?

Interpretación: Del total de encuestados, el 62.2% considera regular el nivel de eficacia con que se cumplen los plazos de un proceso administrativo disciplinario en la UGEL concepción, mientras que el 22.2% malo, el 8.9% bueno y el 6.7% pésimo.

Tabla 17: Los Procesos Administrativos Disciplinarios seguidos contra los docentes en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia requerida?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	3	6,7
Malo	5	11,1
Regular	30	66,7
Bueno	7	15,6
Total	45	100,0

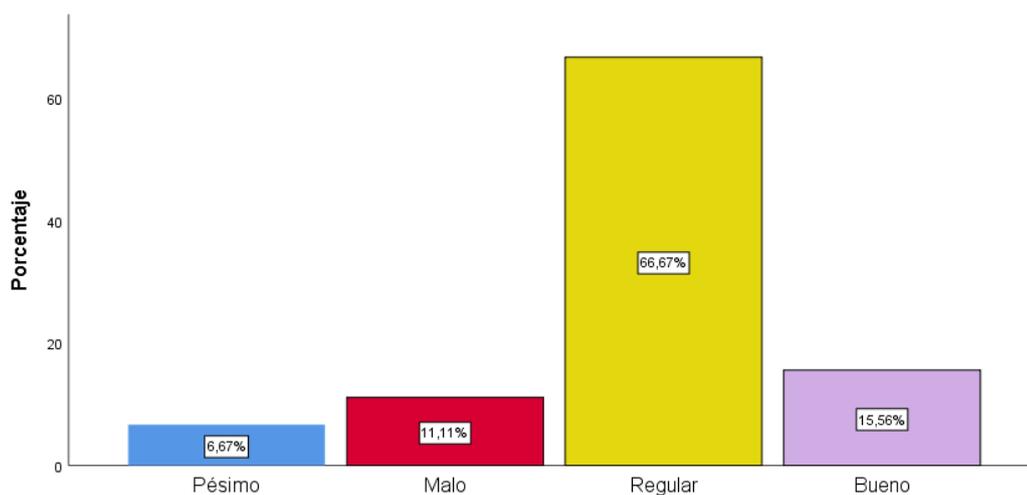


Gráfico 17: Los Procesos Administrativos Disciplinarios seguidos contra los docentes en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia requerida?

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, el 66.7% considera regular los procesos administrativos disciplinarios seguidos contra los docentes en la UGEL Concepción, con respecto a su transparencia, mientras que el 15.6% la considera bueno, el 11.1% malo y el 6.7% pésimo.

Tabla 18: Las resoluciones de instauración de proceso, sanción, absolución o archivamiento emitidas por los integrantes de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia necesaria?

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	1	2,2
Malo	12	26,7
Regular	22	48,9
Bueno	7	15,6
Excelente	3	6,7
Total	45	100,0

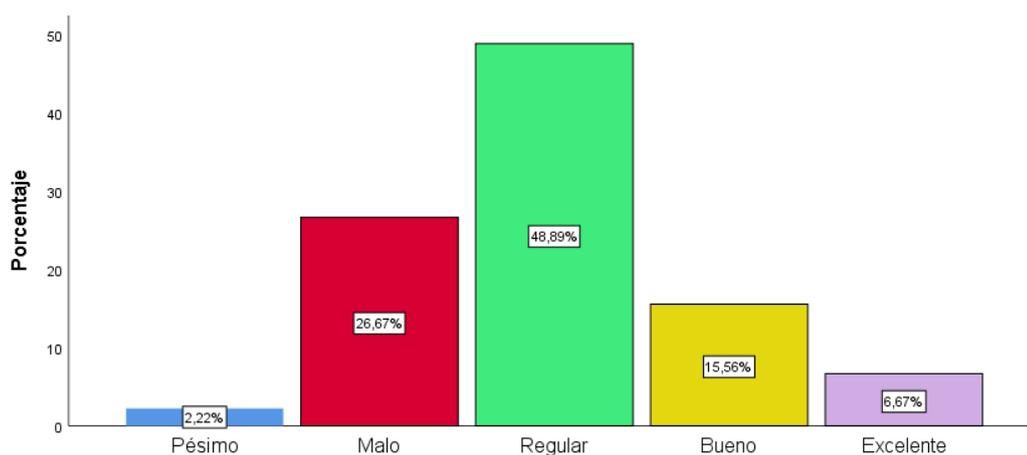


Gráfico 18: Las resoluciones de instauración de proceso, sanción, absolución o archivamiento emitidas por los integrantes de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia necesaria?

Interpretación: Se ha observado que el 48.9% de encuestados afirman que consideran regular las resoluciones de instauración de proceso, sanción, absolución o archivamiento emitidas por los integrantes de las Comisiones de procesos administrativos disciplinarios en la UGEL Concepción en relación a su transparencia, mientras que el 26.7% la considera malo, el 15.6% la considera bueno el 6.7% excelente y el 2.2% pésimo.

Tabla 19: El trato que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción hacia los usuarios docentes es:

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	7	15,6
Malo	6	13,3
Regular	28	62,2
Bueno	4	8,9
Total	45	100,0

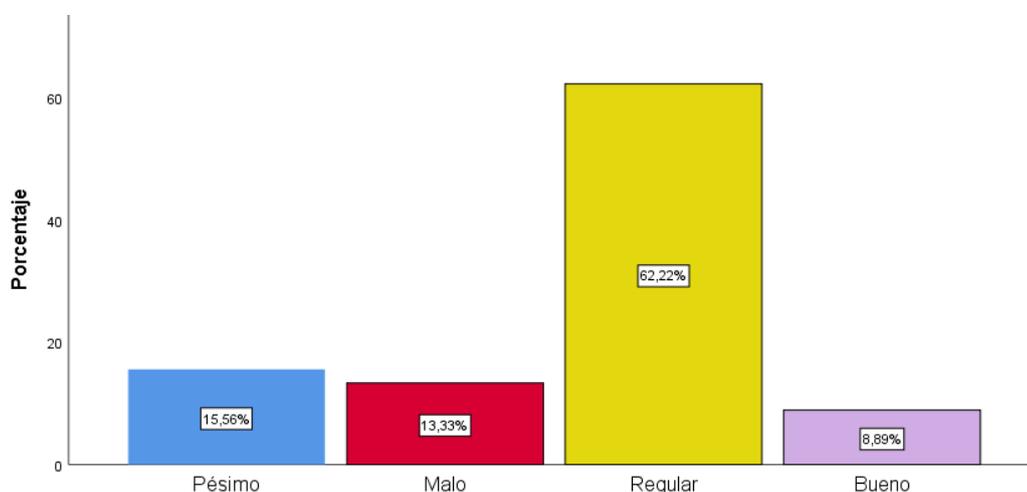


Gráfico 19: El trato que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción hacia los usuarios docentes es:

Interpretación: Una gran mayoría, es decir el 62.2% del total opinan que es regular el trato que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción hacia los usuarios docentes, mientras que el 15.6% la considera pésimo, el 13.3% malo y el 8.9% la considera bueno.

Tabla 20: Califique en general la calidad del servicio de atención de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción a los usuarios.

	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	4,4
Malo	17	37,8
Regular	22	48,9
Bueno	4	8,9
Total	45	100,0

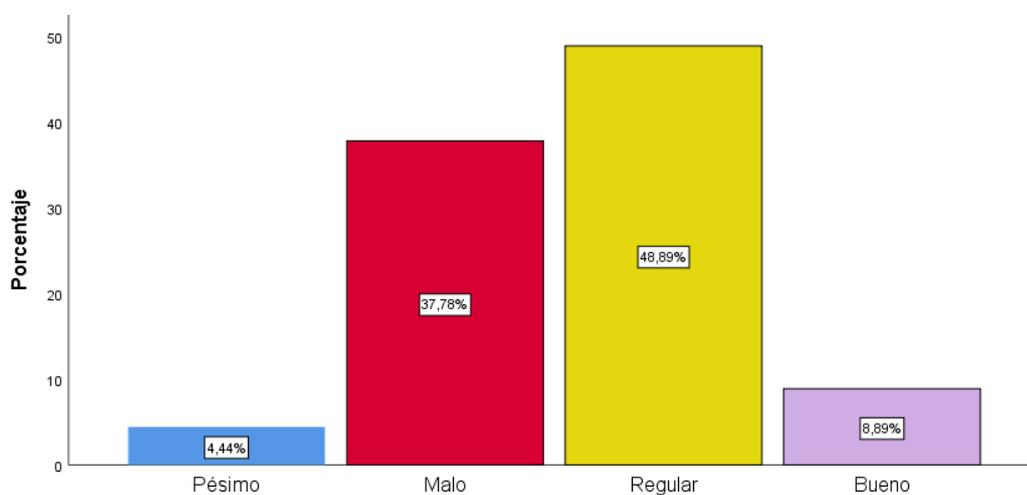
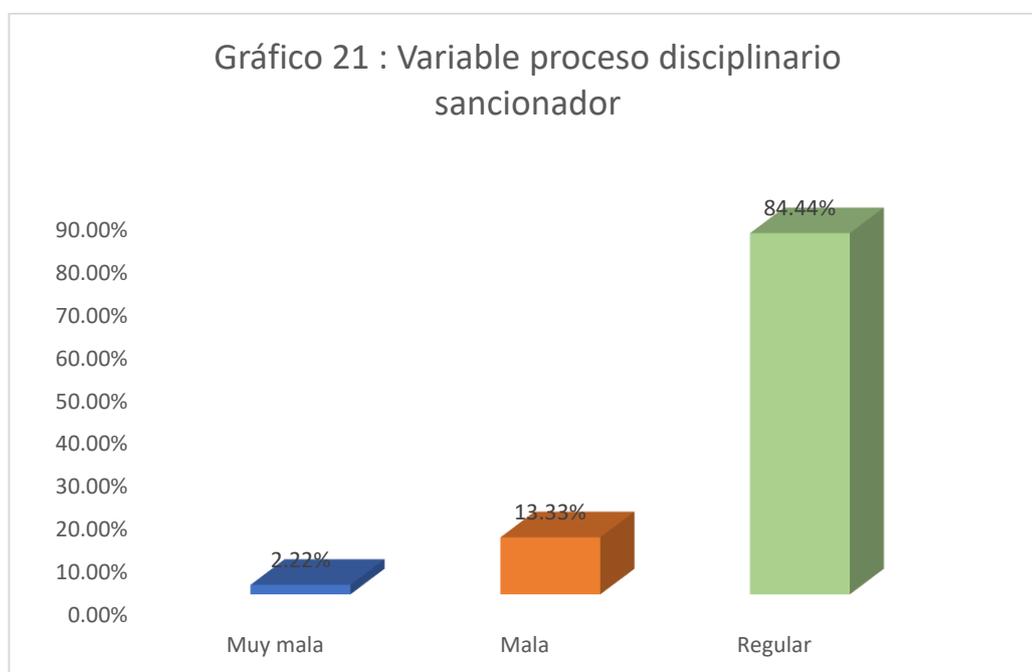


Tabla 20: Califique en general la calidad del servicio de atención de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción a los usuarios.

Interpretación: Se observó que el 48.9% de personas consideran que es regular la calidad de servicio de atención de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción a los usuarios, mientras que el 37.8% la considera malo, el 8.9% bueno y el 4.4% pésimo.

Tabla 21: Variable Proceso disciplinario sancionador

Nivel	f	%
Muy mala	1	2.22%
Mala	6	13.33%
Regular	38	84.44%
Buena	0	0.00%
Muy buena	0	0.00%
Total	45	100.00%

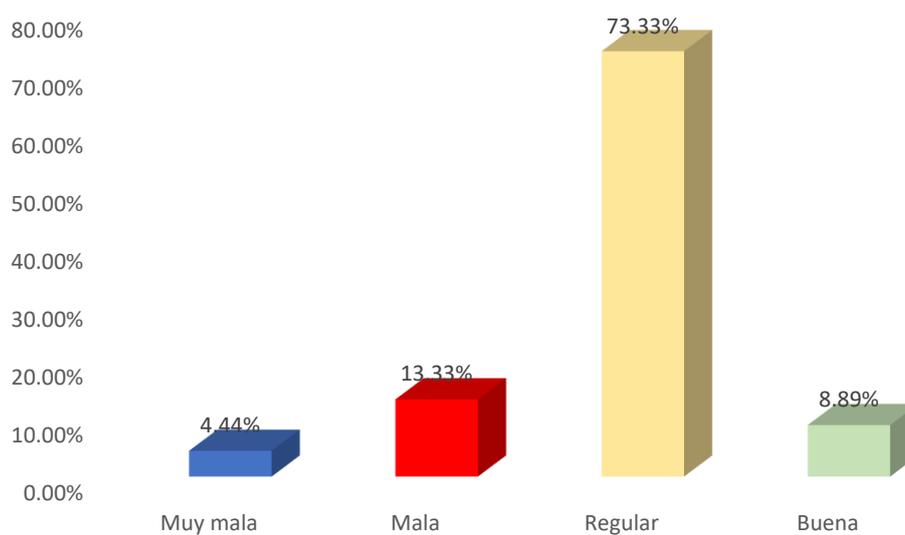


Interpretación: Según la tabla y gráfico 21, se han obtenido los siguientes resultados de la encuesta, el 84.44% de los encuestados consideran regular el proceso disciplinario sancionador, mientras que el 13.33% la considera mala y el 2.22% la considera muy mala.

Tabla 22: Variable Satisfacción de los usuarios

Nivel	f	%
Muy mala	2	4.44%
Mala	6	13.33%
Regular	33	73.33%
Buena	4	8.89%
Muy buena	0	0.00%
Total	45	100.00%

Gráfico 22: Variable satisfacción de los usuarios

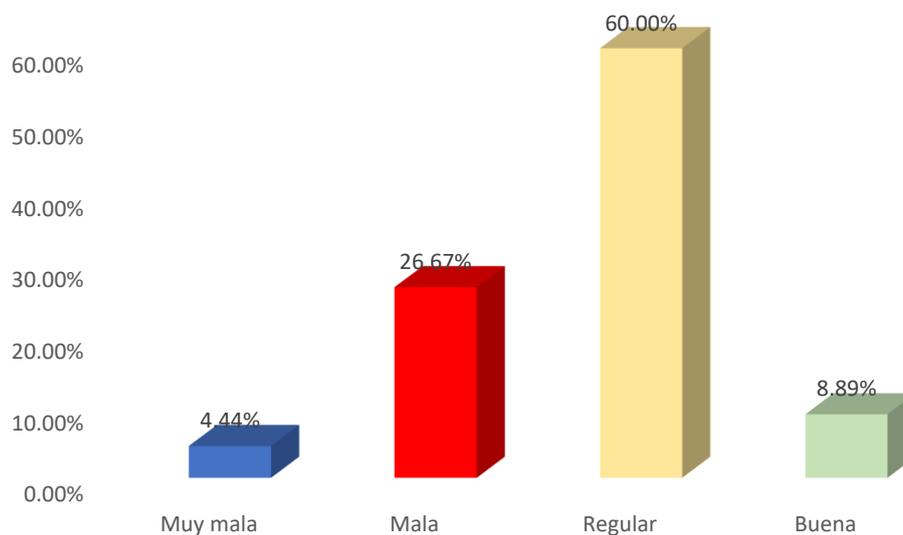


Interpretación: Según la tabla y gráfico 22 se obtuvieron los siguientes resultados, el 77.33% de personas han contestado de regular la satisfacción de los usuarios, mientras que el 13.33% la considera mala, el 8.89% la considera buena y el 4.44% muy mala.

Tabla 23: Dimensión 1 conocimiento y profesionalismo

Nivel	f	%
Muy mala	2	4.44%
Mala	12	26.67%
Regular	27	60.00%
Buena	4	8.89%
Muy buena	0	0.00%
Total	45	100.00%

Gráfico 23: Dimensión 1

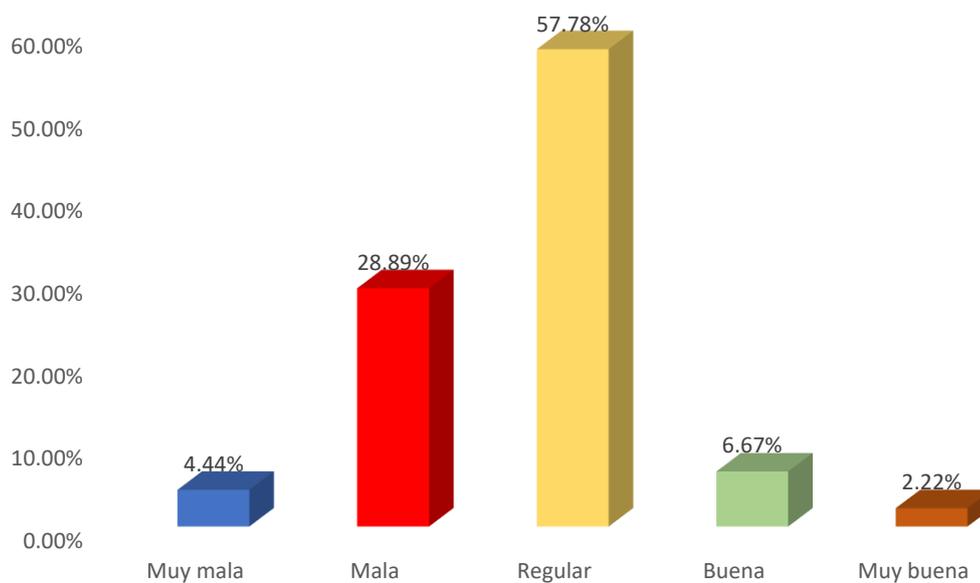


Interpretación: Según la tabla y gráfico 23, un gran porcentaje, es decir un 60% del total de encuestados, consideran regular el conocimiento y profesionalismo, mientras que el 26.67% la considera mala, el 8.89% buena y el 4.44% muy mala.

Tabla 24: Dimensión 2 Celeridad y el debido proceso

Nivel	f	%
Muy mala	2	4.44%
Mala	13	28.89%
Regular	26	57.78%
Buena	3	6.67%
Muy buena	1	2.22%
Total	45	100.00%

Gráfico 24: Dimensión 2

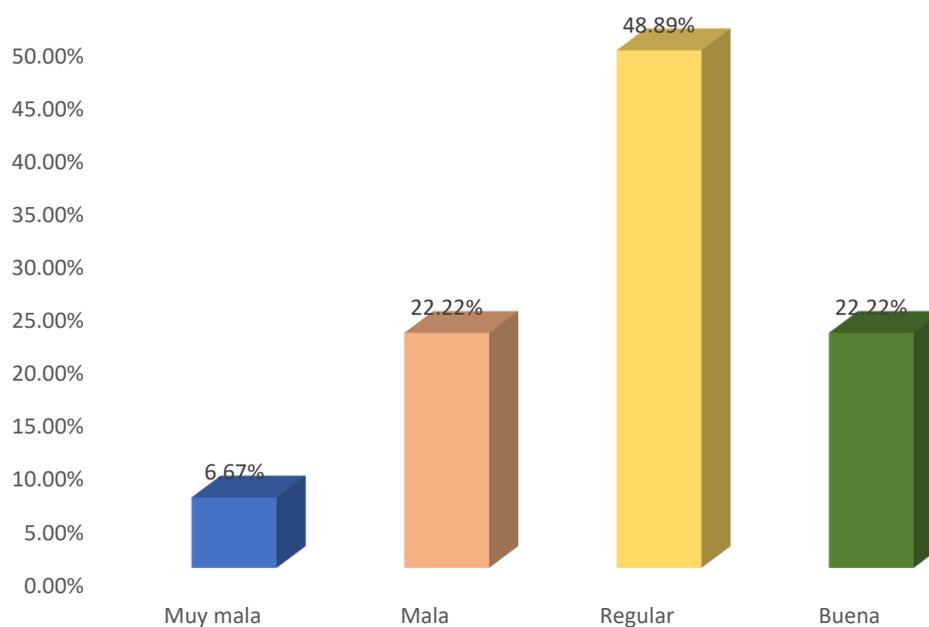


Interpretación: Según la tabla y gráfico 24, el 57.78% el total de encuestados, han respondido como regular la celeridad y el debido proceso, mientras que el 28.89% la considera mala, el 6.67% buena, el 4.44% muy mala y el 2.22% muy buena.

Tabla 25: Dimensión 3 Grado de transparencia

Nivel	f	%
Muy mala	3	6.67%
Mala	10	22.22%
Regular	22	48.89%
Buena	10	22.22%
Muy buena	0	0.00%
Total	45	100.00%

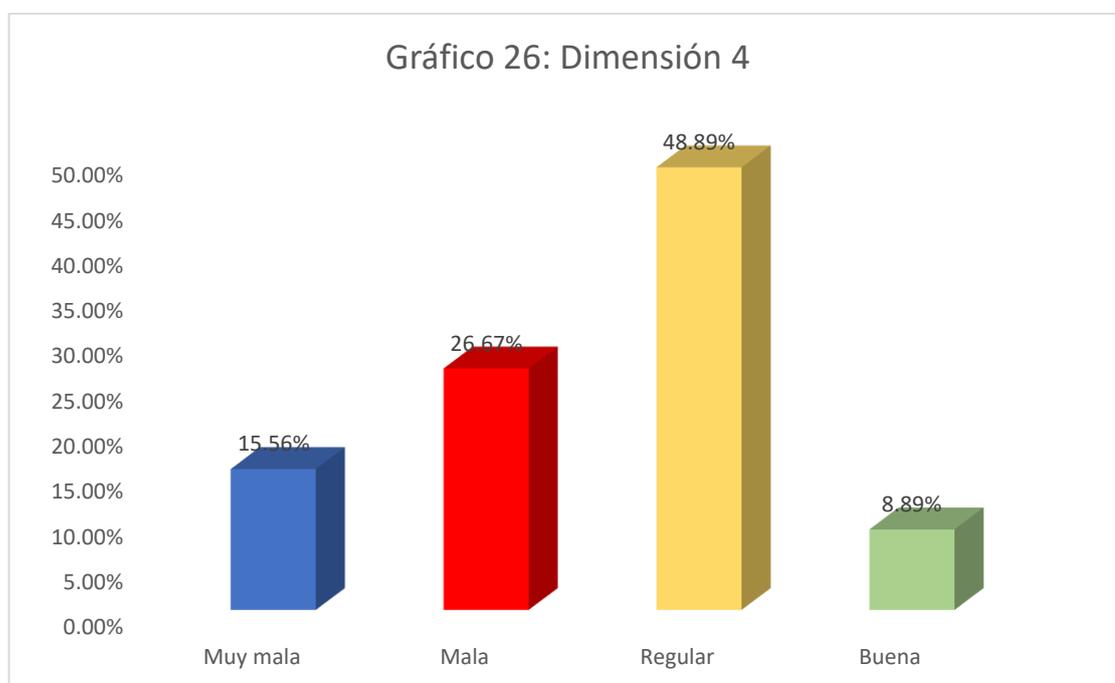
Gráfico 25: Dimensión 3



Interpretación: Según la tabla y gráfico 25, del total de encuestados, el 48.89% de ellos han respondido regular el grado de transparencia, mientras que el 22.22% la considera mala, así como la opción de buena y el 6.67% de muy mala.

Tabla 26: Dimensión 4 Buen trato

Nivel	f	%
Muy mala	7	15.56%
Mala	12	26.67%
Regular	22	48.89%
Buena	4	8.89%
Muy buena	0	0.00%
Total	45	100.00%



Interpretación: Según la tabla y gráfico 26, los resultados obtenidos nos muestran que el 48.89% han respondido que es regular el buen trato, mientras que el 26.67% la consideran mala, el 15.56% muy mala y sólo el 8.89% buena.

5.2 Comprobación de hipótesis

Comprobación de Hipótesis General.

- H0: No existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.
- H1: Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 27

Correlación entre proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

			Proceso disciplinario sancionador	Satisfacción de los usuarios docentes en la UGEL Concepción
Rho de Spearman	Proceso disciplinario sancionador	Coefficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Satisfacción de los usuarios docentes en la UGEL Concepción	Coefficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

La Tabla 27, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre las variables proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la UGEL Concepción ($\rho = ,529$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

Comprobación de Hipótesis Específica 1.

- H0: No existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020
- H1: Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 28

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión conocimiento y profesionalismo.

			Proceso disciplinario sancionador	Conocimiento y profesionalismo
Rho de Spearman	Proceso disciplinario sancionador	Coefficiente de correlación	1,000	,309*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	45	45
	Conocimiento y profesionalismo	Coefficiente de correlación	,309*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 28, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y baja entre las variables proceso disciplinario sancionador y la dimensión conocimiento y profesionalismo ($\rho = ,309$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

Comprobación de Hipótesis Específica 2.

H0: No existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

H1: Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 29

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión celeridad y debido proceso.

			Proceso disciplinario sancionador	Celeridad y el debido proceso
Rho de Spearman	Proceso disciplinario sancionador	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 45	,618** ,000 45
	Celeridad y el debido proceso	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,618** ,000 45	1,000 . 45

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

La Tabla 29, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre las variables proceso disciplinario sancionador y la dimensión celeridad y debido proceso ($\rho = ,618$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

Comprobación de Hipótesis Específica 3.

H0: No existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

H1: Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 30

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

			Proceso disciplinario sancionador	Grado de transparencia
Rho de Spearman	Proceso disciplinario sancionador	Coefficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Grado de transparencia	Coefficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

La Tabla 30, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre las variables proceso disciplinario sancionador y la dimensión celeridad y debido proceso ($\rho = ,556$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

Comprobación de Hipótesis Específica 4.

H0: No existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

H1: Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 31

Correlación entre la variable proceso disciplinario sancionador y la dimensión buen trato.

			Proceso disciplinario sancionador	Buen trato
Rho de Spearman	Proceso disciplinario sancionador	Coefficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	45	45
	Buen trato	Coefficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	45	45

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

La Tabla 31, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y baja entre las variables proceso disciplinario sancionador y la dimensión buen trato ($\rho = ,415$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN

En la investigación presentada, se ha observado que existe relación entre las variables proceso disciplinario sancionador y la variable satisfacción de los usuarios docentes de la UGEL Concepción, ($Rho= ,529$, $p<0,05$). La conclusión a la cual se llegó en esta investigación, tiene concordancia con otras investigaciones. Una investigación titulada “El proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca, realizado en el año 2017”, arrojan resultados muy interesantes. En primer lugar, llegaron a la conclusión de que los procesos disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre de 2014, se deben regir por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, y a los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, son aplicables hasta la terminación del Proceso Disciplinario en segunda instancia, al contrastar con nuestra investigación realizada podemos indicar que existe similitud en la investigación, por lo que da la rigurosidad científica en el estudio realizado es considerado como pertinente.

Según lo mencionado por el autor Cordero (2010) y según los resultados obtenidos de la investigación donde existe relación entre las variables del proceso disciplinario sancionador y la variable satisfacción de los usuarios docentes, tiene concordancia y ratifica la aplicabilidad del Ius Uniendi cuya fin es sancionar a los empleados públicos, servidor o funcionario, mediante la aplicabilidad de las normas, leyes vigentes en razón de las conductas o las faltas cometidas en los centros laborales.

Las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, son aplicables a los servidores civiles de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, independientemente en que entidad se encuentren prestando servicios hayan o no iniciado el proceso de transito al régimen del Servicio Civil.

El Proceso Administrativo Disciplinario, de la Ley 30057- SERVIR tiene efectos en las potestades importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a las entidades públicas del estado para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los servidores públicos.

Servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad pública además pueden incurrir en responsabilidad civil y penal.

De igual modo, una segunda investigación denominada “Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018”, nos muestra que estando a la calificación débil de infracciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, al no considerar en su evaluación contenido del principio de razonabilidad. Se tiene, que las imputaciones realizadas devendrán en nulas, causando perjuicio a la administración por lo tanto existe discrepancias en lo indicado por muchos autores, ello en razón que la tesis no han incluido y no han tenido en cuenta los principios de razonabilidad, esto se da por no existir la rigurosidad en la investigación ejecutada.

Según los resultados de la hipótesis general plasmado de la tabla 27, se puede deducir de forma muy clara en razón que el coeficiente de correlación de Spearman es considerada como positiva entre las variables Proceso disciplinario sancionador y la Satisfacción de los usuarios docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción, donde se procedió aceptar la hipótesis alternativa, en otras palabras, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 y donde la proyección futura de la investigación es continuar con los procesos disciplinarios sancionadores para por parte de la Ugel y con ello abra mayor control y disciplina por parte de los autores que infringen las normas y leyes con el propósito de beneficiarse o sacar ventaja desde el puesto que se ubican como docentes o funcionarios.

Los resultados de la investigación van a ser de mucha utilidad para otras futuras investigaciones en razón que los resultados de la parte estadística han sido elaborados y procesados con rigurosidad científica, asimismo la Unidad de Gestión Educativa Local tomarán en cuenta la presente investigación para emprender acciones correctivas y lo más importante desarrollar acciones de socialización dentro y fuera de la Ugel de Concepción.

CONCLUSIONES

Por lo antes expuesto en los resultados se tiene las siguientes conclusiones:

Primero:

El trabajo de investigación realizado se llegó a la conclusión que tiene correlación con otras investigaciones plasmados en los antecedentes de la presente investigación a nivel nacional e internacional.

Segundo:

De acuerdo al objetivo general de la investigación se determina que existe una relación entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín, ese logro del objetivo permite la instauración de todos los procesos disciplinarios que tienen fecha hasta el 13 de setiembre del 2014, se aplican por norma a los servidores civiles de acuerdo al régimen laboral y los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, son aplicables hasta la terminación del Proceso Disciplinario en Segunda Instancia.

Tercero:

Se determino que la Ley 30067 sobre los procesos administrativos disciplinarios SERVIR, afecta la importante autoridad del gobierno estatal, la autoridad establecida por las autoridades públicas para imponer sanciones a las violaciones del gobierno y a los funcionarios que de él se deriven.

Cuarto:

Se determino que inciden en responsabilidad administrativa funcional todo servidor del Estado cuando violan toda norma interna y quebrantan los ordenamientos jurídicos administrativos de las entidades públicas lo que puede llevar a infringir y asumir una denuncia civil y penal.

Quinto:

De acuerdo a la hipótesis planteada en el estudio de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones que son:

- Se concluye en la **hipótesis general**, según la regla de decisión: Si $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula según el coeficiente de correlación de Spearman positiva por lo tanto, el equipo investigador procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020.
- Se concluye de la Hipótesis Especifica 1, que de acuerdo a la regla de decisión se obtuvo Sí $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local de Concepción, Junín 2020.
- Se concluye de la Hipótesis Especifica 2, que de acuerdo a la regla de decisión se obtuvo Sí $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local de Concepción, Junín 2020.
- Se concluye de la Hipótesis Especifica 3, que de acuerdo a la regla de decisión se obtuvo Sí $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local de Concepción, Junín 2020.
- Se concluye de la Hipótesis Especifica 4, que de acuerdo a la regla de decisión se obtuvo Sí $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe relación significativa entre el procesos disciplinario sancionador con el buen trato de gestión educativa local de Concepción, Junín 2020.

RECOMENDACIONES

Primero:

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción se debe implementar políticas de una cultura de mejora continua a nivel interno y externo, mediante socializaciones en el aspecto de los Procesos disciplinarios sancionador con la finalidad de reducir las sanciones a los servidores públicos como los docentes y funcionarios.

Segundo:

La oficina de Asesoría Legal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción, juega un rol muy importante para los asesoramientos al cuerpo directivo y personal docente y funcionarios a fin de no incurrir en sanciones que van en perjuicio de su estabilidad laboral y en perjuicio de la comunidad académica de Concepción, mellando la honorabilidad de todos los maestros.

Tercero:

Los resultados deberán ser publicados a fin de dar a conocer a todos los docentes y directivos de la Ugel de Concepción, así como de la sociedad Concepcionina, la publicidad se puede se propone mediante el resumen de la investigación mediante emisoras locales en los espacios políticos a fin de conocer sobre los resultados obtenidos, en razón que una de las funciones de la universidad es hacer proyección social, es decir llegar a la sociedad a fin de dar solución a los problemas que puedan tener. Otra alternativa es que los estudiantes de la Universidad que realizan ´proyección social podrían llegar a todo miembro de la comunidad haciendo conocer sobre nuestra investigación. También existe compromiso con nuestra Facultad en que los resultados serán plasmados en el boletín de abogados de nuestra Universidad.

Cuarto:

Se concluye que la investigación será de gran ayuda para futuras investigaciones sobre el titulo de nuestra investigación, en razón que se obtuvo los resultados

mediante toda una rigurosidad científica, según lo exigido en el reglamento de grados y títulos y reglamento de investigación de nuestra universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, R. (2015). *Procedimiento sancionador y disciplinario*.
www.cal.org.pe/pdf/diplomados/12procedimiento
- Agudelo, D., Bretón-López, J., & Buela-Casal, G. (2005). *Análisis comparativo de las revistas de Psicología de la Salud editadas en castellano*. Colombia: Fundación universitaria Konrad Lorenz.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2003). *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios, en Sistemas de gestión del conocimiento. Teoría y práctica*. España: Stuart Barnes, Colección Negocios, Thompson Editores.
- Alcocer, W. (01 de 02 de 2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio. *Derecho y Cambio Social*.
- Aliaga, C. (marzo de 2001). El proceso administrativo disciplinario contra docentes. *Revista Jurídica Cajamarca*.
<https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA2/REVISTA.htm>
- Apuntes jurídicos. (2014). ¿Qué es el debido proceso penal? *Apuntes jurídicos*.
- Barrera, R., & Stolarz, P. (2019). La transparencia como valor organizacional. *PDA International*.
- Bembibre, C. (marzo de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de Definición de profesionalismo:
<https://www.definicionabc.com/negocios/profesionalismo.php>
- Bolaños, G. j. (2006). *Derecho disciplinario policial*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Calandrelli, M. (1880-1916, 12 vol.). *Diccionario filológico-comparado de la lengua castellana*. Buenos Aires.
- Campos, E. (2018). Debido proceso en la justicia peruana. *Pasión por Derecho la Revista*.
- Castillo, D. (2019). *Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Cervantes, A. D. (2009). *Manual de derecho administrativo*. Lima: Rodhas S.A.C.

- Cevallos, L. (2017). *El derecho a la defensa en el regimen disciplinario de los servidores judiciales en el Ecuador*. Tesis de maestría, Universidad Regional Autonoma de los Andes "Uniandes", Ámbato.
- Delgado, S. (2018). *Satisfacción de los usuarios docentes sobre la gestión del régimen disciplinario en la UGEL Celendín, Año 2018*. Grado de magíster, Univeridad César Vallejo, Chiclayo.
- Eiglier, P., & Langeard, E. (1992). *Servucción El marqueting de servicios*. Madrid: MacGraw Hill.
- Enciclopedia Jurídica. (2015). *Debido proceso legal*.
- Enciclopedia Jurídica. (2020).
- Gutiérrez, D. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias*. Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK Ecuador, Quito.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Malena. (2011). El buen trato. *La Guía*.
- Martinez, H., & Guerrero, G. (2009). *Introducción a las ciencias sociales*. México: Cengage Learning Editores.
- Ministerio de Educación del Perú. (Julio de 2016). Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas. pág. 16. Lima, Perú: Impresión Arte Perú S.A.C.
- Moreno, L. (2019). *Los instructores sumariales y la incompetencia en razón de la materia en procedimientos disciplinarios a docentes*. Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes "Uniandes", Ámbato.
- Parra, J. (2019). *La Aplicación del COA a los Procedimientos Sancionatorios del Consejo de la Judicatura*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013). *Definición de:*. <https://definicion.de/transparencia/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2011). *Definición de buen trato*. <https://definicion.de/buen-trato/>

- Pérez, J., & Merino, M. (2014). *Definicion.de: Definición de buen trato*.
<https://definicion.de/buen-trato/>
- Pezo, E. (2016). El régimen disciplinario en la carrera pública magisterial. La necesidad de garantizar la eficacia del procedimiento disciplinario. *Derecho y Cambio Social*.
- Planelles, M. (20 de Agosto de 2011). Los directores ya pueden sancionar las faltas leves de los profesores. *El País*.
- Quezada, C. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019*. Grado de magíster, Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Raffino, M. (16 de mayo de 2020). *Profesionalismo*.
<https://concepto.de/profesionalismo/>.
- Real Academia Española. (2019). España.
- Rodríguez, R. (2015). *Derecho fiscal*. Oxford.
- RVM N° 091 MINEDU. (2015). Normas que regulan el proceso administrativo disciplinario para profesores en el sector público. *El Peruano*.
- Severino, J. (2017). ¿Para qué sirve la transparencia? *El Dinero*.
- Suárez, M. (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Ucha, F. (Marzo de 2010). *Definición ABC*.
<https://www.definicionabc.com/general/transparencia.php>
- Valencia, R. (2015). *La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Villavicencio, F. (2010). Apuntes sobre la celeridad procesal en el nuevo modelo procesal penal peruano. *Informe Académico*.
- Zevallos, H. (2018). *El proceso sancionador y su relación en el desempeño docente, en la Oroya 2017*. Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco, Huánuco.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia
TÍTULO: REGIMEN DISCIPLINARIO SANCIONADOR Y SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CONCEPCIÓN, JUNÍN 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	ESTADÍSTICOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020? ▪ ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020? ▪ ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020? ▪ ¿Cuál es la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 ▪ Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 ▪ Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 ▪ Determinar la relación entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador y la satisfacción de los usuarios docentes en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el conocimiento y profesionalismo en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 ▪ Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con la celeridad y debido proceso en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 ▪ Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el grado de transparencia en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 ▪ Existe relación significativa entre el proceso disciplinario sancionador con el buen trato en la unidad de gestión educativa local Concepción, Junín 2020 	<p>VARIABLES DE ESTUDIO:</p> <p>Variable 1: Proceso disciplinario sancionador</p> <p>Variable 2: Satisfacción de los usuarios docentes</p>	<p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN Método general el científico Métodos específico es hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACION El presente trabajo es de nivel relacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN La presente investigación es de tipo no experimental: de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox <--> r r <--> Oy </pre> </div> <p>POBLACIÓN. La población está conformada por 794 docentes del nivel educativo de primaria de la UGEL Concepción.</p> <p>MUESTRA La muestra será 45 docentes con procesos administrativos o los que ya tuvieron un proceso.</p>	<p>TIPO DE MUESTREO La muestra se ha seleccionado por el proceso muestral no aleatorio por conveniencia a la investigación considerándose a 45 docentes que se encuentran en curso de procesos administrativos y los docentes que fueron procesados administrativamente.</p> <p>TÉCNICAS: La técnica que se utilizará para la recolección de datos referentes, será la encuesta, con su instrumento el cuestionario. Para la presente investigación se hará uso del programa SSPS versión 23.</p> <p>Los estadísticos que se utilizaran son: Estadísticos descriptivos (Tablas de frecuencia, gráficos) - Estadísticos inferenciales (análisis de correlaciones según el tipo de variables)</p>

Anexo N° 02: Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Proceso disciplinario sancionador	Proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley General de Educación N° 28044 ▪ Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 ▪ Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Conoce el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias? 2. ¿Las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación? 3. La Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y sus artículos sancionadores ¿son aplicables en el sector Educación?
	Resolución de apertura de proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apertura de la resolución del procedimiento administrativo ▪ Procedimiento de las notificaciones ▪ Plazos para realizar los descargos 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Durante su labor docente, ¿Alguna vez tuvo un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura? 5. Considera usted que el procedimiento de las notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL- Concepción cumple con el tiempo establecido. 6. ¿Conoce los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un proceso administrativo sancionador?
	Periodo del proceso sancionador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación de la denuncia ▪ Etapa de la investigación ▪ Fases del procedimiento ▪ Etapas del proceso administrativo 	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Está usted de acuerdo con presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL Concepción? 8. Durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador, el docente se siente satisfecho con la atención recibida. 9. El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. Usted está de acuerdo 10. El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Satisfacción de los usuarios docentes	Conocimiento y profesionalismo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento jurídico ▪ Profesionalismo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento jurídico normativo que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción? 2. ¿Qué le parece el desempeño profesional del personal de la UGEL Concepción que tiene que ver con el desarrollo del Régimen Disciplinario del Magisterio? 3. El desempeño del personal que integran las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, en la actualidad es:
	Celeridad y debido proceso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación oportuna ▪ Celeridad en la actuación ▪ Eficacia en plazos 	<ol style="list-style-type: none"> 4. ¿Qué tan oportuna es la comunicación de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso? 5. ¿Qué tan oportuna es la comunicación de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso? 6. ¿Con qué nivel de eficacia se cumplen los plazos de un Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL Concepción?
	Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparencia 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Los Procesos Administrativos Disciplinarios seguidos contra los docentes en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia requerida? 8. Las resoluciones de instauración de proceso, sanción, absolución o archivamiento emitidas por los integrantes de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia necesaria?
	Buen trato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buen trato a los usuarios 	<ol style="list-style-type: none"> 9. El trato que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción hacia los usuarios docentes es: 10. Califique en general la calidad del servicio de atención de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción a los usuarios.



Anexo N° 03: Cuestionario sobre proceso disciplinario sancionador

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nivel Educativo: Sexo:

Tiempo de servicios:

Fecha que se inició su proceso administrativo:

Fecha de culminación de su proceso administrativo (si es que culminó con la sanción)

II. INSTRUCCIONES:

Estimado Señor (Sra. Srta.) en función a la pregunta, marque la alternativa que corresponda con una (X). Le recordamos que las respuestas y la información proporcionada, serán completamente confidencial.

Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

Excelente (E)

Bueno (B)

Regular (R)

Malo (M)

Pésimo (P)

N ^o	Proceso administrativo	E	B	R	M	P
1	Considera que el conocer el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias es:					
2	Considera que las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación es:					
3	Para Ud., la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y que sus artículos sancionadores sean aplicables en el sector Educación es:					
	Resolución de apertura de proceso administrativo					
4	Durante su labor docente, considera que el tener un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura es:					
5	Considera usted que el procedimiento de las notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL- Concepción cumpliendo con el tiempo establecido es:					
6	Considera que el conocer los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un proceso administrativo sancionador es:					
	Periodo del proceso sancionador					
7	Considera que el presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL Concepción es:					

8	Considera que durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador y el docente se sienta satisfecho con la atención recibida es:					
9	El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. ¿Cómo lo considera?					
10	El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes es:					



Cuestionario sobre satisfacción de los docentes

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nivel Educativo: Sexo:
 Tiempo de servicios: Fecha:

II. INDICACIONES:

Respetado docente, expresarle mi afectuoso saludo, luego, solicitarle su apoyo desarrollando la presente Encuesta referido a la satisfacción sobre régimen disciplinario en la UGEL Concepción. Espero lo responda con la mayor objetividad, marcando con una (X) la respuesta que mejor le parezca.

Leyenda:

Excelente	(E)
Bueno	(B)
Regular	(R)
Malo	(M)
Pésimo	(P)

N ^a	Conocimiento y profesionalismo	E	B	R	M	P
1	¿Cuál es el nivel de conocimiento jurídico normativo que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción?					
2	¿Qué le parece el desempeño profesional del personal de la UGEL Concepción que tiene que ver con el desarrollo del Régimen Disciplinario del Magisterio?					
3	El desempeño del personal que integran las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción, en la actualidad es:					
	Celeridad y debido proceso					
4	¿Qué tan oportuna es la comunicación de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?					
5	¿Qué tan oportuna es la solución de la UGEL Concepción a los usuarios que tienen procesos disciplinarios en curso?					
6	¿Con qué nivel de eficacia se cumplen los plazos de un Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL Concepción?					
	Grado de Transparencia					
7	Los Procesos Administrativos Disciplinarios seguidos contra los docentes en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia requerida?					

8	Las resoluciones de instauración de proceso, sanción, absolución o archivamiento emitidas por los integrantes de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Concepción, ¿gozan de la transparencia necesaria?					
	Buen trato a los usuarios					
9	El trato que muestran los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción hacia los usuarios docentes es:					
10	Califique en general la calidad del servicio de atención de los integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Concepción a los usuarios.					



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIDAD DE INVESTIGACION

Anexo N° 04: Declaración de confiabilidad

Yo Bach. **Torres Curasma, María**, identificado(a) con DNI N° 45309289 estudiante/de la Escuela Profesional de Derecho, vengo implementando el proyecto de tesis titulado “Proceso Disciplinario sancionador y satisfacción de los usuarios docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines investigación basados en los artículos 6 y 7 del reglamento del comité de ética de investigación y en los artículos 4 y 5 del código de ética para la investigación científica de la universidad peruana los andes, salvo con la autorización expresa documentada de algunos de ellos.

Huancayo 11 de agosto 2021.

TORRES CURASMA MARIA**Responsable de la****Investigación**



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIDAD DE INVESTIGACION

Declaración de confiabilidad

Yo Bach. **Sánchez Suarez, Cliver Rusi**, identificado(a) con DNI N° 41308812 estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, vengo implementando el proyecto de tesis titulado “Proceso Disciplinario sancionador y satisfacción de los usuarios docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines investigación basados en los artículos 6 y 7 del reglamento del comité de ética de investigación y en los artículos 4 y 5 del código de ética para la investigación científica de la universidad peruana los andes, salvo con la autorización expresa documentada de algunos de ellos.

Huancayo 11 de agosto 2021.

SANCHEZ SUAREZ CLIVER RUSI

Responsable de la Investigación

**Anexo N° 05: Consentimiento informado**

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos y procedimientos de esta investigación denominada **“Proceso disciplinario sancionador y satisfacción de los usuarios docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local”** mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables. Bach. Torres Curasma, María y Sánchez Suarez, Cliver Rusi

Se me ha participado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas a decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me cause ningún prejuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardara mi identidad en obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que os resultados de la investigación me será proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo 20 de

agosto 2021

1. Responsable de investigación
Apellidos y Nombres Torres Curasma, María

Firma:

2. Responsable de investigación
Apellidos y Nombres Sánchez Suarez, Cliver Rusi

Firma:



Anexo N° 06: Informe de opinión de juicio de expertos

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE
INSTRUMENTOS**

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Derecho, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : Segura Atachagua Jorge Saul
 Cargo e institución donde labora : Contador – Abogado UGEL Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco
 Especialidad y Grado de Magister en: Gestión Pública y Desarrollo Local - Maestro
 Colegiatura número : CPC 16 – 508. Abogado CAP 384

Título de la Investigación: “Proceso disciplinario sancionador y satisfacción de los usuarios docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local”

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Torres Curasma, María y Sánchez Suarez, Cliver Rusi

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (ítems) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

N°	INDICADOR	DEFINICION	E (2)	MB (1.5)	B (1)	R (0.5)	D (0)
1	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.	X				
2	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.	X				
3	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.	X				
4	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.	X				
5	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.	X				
6	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.	X				
7	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.	X				
8	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.	X				
9	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.	X				
10	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.	X				
PUNTAJE TOTAL			20				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 20

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

(X) El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 05 agosto de 2021



Firma el Experto
DNI N° 42464827

Firma el Experto
DNI N° 46798719



Anexo N° 07: Oficio de autorización para aplicar la encuesta

05/7/2021

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN

HOJA DE TRAMITE

REG. DOCUMENTO 05032186

REG. EXPEDIENTE 03465427

Documento VIRTUAL 174652

Fecha del Documento 2021-08-24

Folios

1

SOLICITO AUTORIZACION DE APLICACION DE INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE

Asunto

DATOS EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CONCEPCION.

Dependencia

LAIRlad Organza OTROS

Firma TORRES CURASMA MARIA

Cargo 45309289

FECHA	OPERACION	FORMA	UNIDAD ORGANICA	M ARIO	UNIDAD DESTINO	USUARIO DESTINO	PROVEIDO
2021-07-05 11:02:34	REGISTRADO	ORIGINAL	OTROS	ADMINISTRACION ADMINISTRADO			
2021-07-05 11:02:36	DERIVADO	ORIGINAL	OTROS	ADMINISTRACION ADMINISTRADO	TRAMITE DOCUMENTARIO (UGEL CONCEPCION)		PARA SU TRAMITE CORRESPOND-
2021-07-05 11:39:28	REGISTRADO	ORIGINAL	UGEL CONCEPCION	TRAMITE DOCUMENTARIO MESA DE PARTES			
2021-07-05 11:48:11	DERIVADO	ORIGINAL	UGEL CONCEPCION	TRAMITE DOCUMENTARIO MESA DE PARTES	AREA DE GESTION PEDAGOGICA UGEL CONCEPCION		ATENCION
2021-07-05 09:57:07	REGISTRADO	ORIGINAL	AREA DE GESTION PEDAGOGICA UGEL CONCEPCION	CECILIA MAYUMI HUANUCO CALDERON			
2021-07-05 10:12:12	ARCHIVADO ATENDIDO FOR EL MG. PETER PEPS ROJAS CRUZ	ORIGINAL	AREA DE GESTION PEDAGOGICA UGEL CONCEPCION	CECILIA MAYUMI HUANUCO CALDERON			25/08/2021



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Concepción, 31 de agosto de 2021.

OFICIO N° 0675-2021-GRJ-DREJ/UGEL-C/DG

SEÑORITA : TORRES CURASMA MARIA
PRESENTE. -

ASUNTO : AUTORIZO APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA SEDE DE LA UGEL CONCEPCIÓN.

REFERENCIA : Reg. Documento: 05032210, Reg. De expediente: 03465445

Es grato dirigirme a Ud. y saludarlo cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Concepción, así mismo le informo que se concede la autorización para la aplicación de instrumento de recolección de datos en la sede de UGEL Concepción, al efecto deberá coordinar con las jefes de las áreas correspondientes de la UGEL a fin de brindar las facilidades necesarias y establecer el cronograma de aplicación de instrumentos, así como la modalidad para la recolección de los datos pertinentes.

Sin otro particular es propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

FIRMA AUTORIZADA

Mg. GUSTAVO A. OLIVERA CERRON
DNI: 20052946
Director del Programa Sectorial III- UGEL Concepción

DOC N° 05043638
EXP N° 03472729

¡UGEL Concepción rumbo a la certificación y logro destacado!
AV. Leopoldo Peña Pando S/N-Concepción /Teléfono: 064-404340

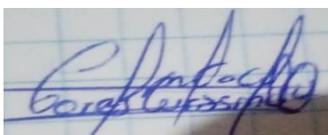


Anexo N° 08: Panel fotográfico**COMPROMISO DE AUTORÍA**

Yo, María Torres Curasma, identificado con DNI N° 45309289, domiciliado en Jr. Miguel Gálvez N° 178- Barrio de yananaco- Huancavelica, estudiante de la Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **REGIMEN DISCIPLINARIO SANCIONADOR Y SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CONCEPCIÓN, JUNÍN 2020.**

Se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 23 de junio 2023.



Torres Curasma, María

DNI N° 45309289

COMPROMISO DE AUTORÍA

Yo, Cliver Rusi Sánchez Suárez. identificado con DNI N° 41308612, domiciliado en Jr. Santa Rosa N° 134 - distrito de ascensión Huancavelica, estudiante de la Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **REGIMEN DISCIPLINARIO SANCIONADOR Y SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES EN UNA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CONCEPCIÓN, JUNÍN 2020.**

Se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas

Huancayo, 23 de junio 2023.



Sánchez Suárez Cliver Rusi

DNI N° 41308612

Anexo N° 09: Panel fotográfico

APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

