

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Para optar	:	El título profesional de abogado
Autor	:	Bach. Quispe Mitma Andres Adan Bach. Contreras Chirinos Margarita
Asesor	:	Dr. Romero Giron Hilario
Línea de investigación institucional	:	Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	:	Ciencias sociales
Fecha de inicio y de culminación	:	19-03-2023 a 14-06-2023

HUANCAYO – PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DR. OSCUVILCA TAPIA ANTONIO LEOPOLDO

Docente Revisor Titular 1

DRA. CORDOVA MAYO MIRIAM ROSARIO

Docente Revisor Titular 2

MG. QUIÑONES INGA ROLY

Docente Revisor Titular 3

MG. CUNYAS ENRIQUEZ PEDRO SAUL

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A nuestras familias, por su generosa compañía y su incondicional apoyo en este camino de superación personal y profesional.

Quispe y Contreras.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad, por brindarnos la oportunidad de estudiar en sus aulas.

A sus maestros, por sus generosas enseñanzas.



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:

“LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR”

**AUTOR (es) : QUISPE MITMA ANDRES ADAN
CONTRERAS CHIRINOS MARGARITA.**

ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO

FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ASESOR (A) : DR. ROMERO GIRON HILARIO

Que fue presentado con fecha: **19/07/2023** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **24/07/2023**; 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 **28 %**

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, 27 de julio del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
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	ix
	ABSTRACT	x
	INTRODUCCIÓN	xi
	CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1	Descripción de la realidad problemática	13
1.2	Delimitación del problema	17
1.3	Formulación del problema	17
	1.3.1 Problema General	17
	1.3.2 Problemas Específicos	17
1.4	Justificación	18
	1.4.1 Teórica	18
	1.4.2 Práctica	18
	1.4.2 Social	18
	1.4.3 Metodológica	18
1.5	Objetivos de la investigación	19
	1.5.1 Objetivo General	19
	1.5.2 Objetivos Específicos	19
	CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	20
2.1	Antecedentes (nacionales e internacionales)	20
2.2	Bases Teóricas o Científicas	28
2.3	Marco Conceptual	53
	CAPÍTULO III HIPÓTESIS	55
3.1	Hipótesis general	55
3.2	Hipótesis específicas	55
3.3	Variables	56
	CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	58
4.1	Método de investigación	58
4.2	Tipo de investigación	59
4.3	Nivel de investigación	59
4.4	Diseño de investigación	60
4.5	Población y muestra	61
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62

4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	62
4.8	Aspectos éticos de la investigación	62
	CAPÍTULO V RESULTADOS	64
5.1	Descripción de resultados (descripción de resultados del marco teórico, identificando las variables y dimensiones, y el trabajo de campo)	64
5.2	Contrastación de hipótesis	72
5.3	Discusión de resultados	76
	CONCLUSIONES	83
	RECOMENDACIONES	85
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
	ANEXOS:	
	Anexo 1: Matriz de consistencia	89
	Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	91
	Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	92
	Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	94
	Anexo 5: Validación de Expertos respecto al instrumento	96
	Anexo 6: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas	97
	Anexo 7: Compromiso de autoría	98
	Anexo 8: Consideraciones éticas	99
	Anexo 9: Declaración de autoría	100
	CONTENIDO DE TABLAS	
	Tabla 1: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado	64
	Tabla 2: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado	66
	Tabla 3: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se afecta la imagen personal del procesado	67
	Tabla 4: Resultados sobre si el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente	68
	Tabla 5: Resultados sobre si al terminar el proceso administrativo sancionador existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo	69
	CONTENIDO DE GRÁFICOS	

	Gráfico 1: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado	65
	Gráfico 2: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado	66
	Gráfico 3: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se afecta la imagen personal del procesado	67
	Gráfico 4: Resultados sobre si el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente	68
	Gráfico 5: Resultados sobre si al terminar el proceso administrativo sancionador existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo	69

RESUMEN

La tesis tuvo como problema general: ¿Cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular con el proceso administrativo disciplinario?; siendo el objetivo general: Describir cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario. Como Hipótesis General: El tratamiento jurídico de la afectación a la honra y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellada su honra sin contar con el beneficio del principio de inocencia.

El estudio se ubica en el Tipo Básico, el Nivel de Investigación es Descriptivo, los Métodos: el método científico, con un Diseño descriptivo, Muestras: La muestra estuvo conformada por 100 docentes de los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores, y un Tipo de Muestreo Probabilístico. Técnicas de Información: observación documental, con Instrumento: ficha estructurada y cuestionario; Técnicas de procesamiento de datos: uso de estadísticas descriptivas y estadísticas inferenciales; llegando a la conclusión El tratamiento jurídico sobre la afectación a la honra y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellada su honra sin contar con el beneficio del principio de inocencia.

Palabras clave: honor, dignidad, proceso administrativo disciplinario, docente

ABSTRACT

The thesis had as a general problem: How are the honor and dignity of the Regular Basic Education teacher related to the disciplinary administrative process?; being the general objective: Describe how the honor and dignity of the Regular Basic Education teacher are related in the disciplinary administrative process. As a General Hypothesis: The honor and dignity of the Regular Basic Education teacher is affected in the disciplinary administrative process; because the principle of due process is violated.

The study is located in the Basic Type, the Research Level is Descriptive, the Methods: the scientific method, with a descriptive Design, Samples: The sample consisted of 100 teachers from the districts of Santa Anita and San Juan de Miraflores, and a Type of Probabilistic Sampling. Information Techniques: documentary observation, with Instrument: structured file and questionnaire; Data processing techniques: use of descriptive statistics and inferential statistics; Reaching the conclusion, the proposed null hypothesis is accepted and the research hypothesis is rejected, stating that: the legal treatment of the affectation of the honor and dignity of the regular basic education teacher in the administrative sanctioning process has not been detrimental in some cases to the teachers, who see their honor dented without having the benefit of the principle of *In dubio pro reo*.

Keywords: honor, dignity, disciplinary administrative process, teacher

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en el debido proceso como garantía fundamental en los procedimientos disciplinarios de los docentes de carrera en la administración pública. Se analizan las consideraciones a los interesados y se reflexiona críticamente sobre los aspectos que determinan la realidad contextualizada del criterio de veracidad y aplicabilidad en un sumario instruido por la entidad nominadora o jurisdiccional. Se reconoce la importancia, alcance, límites y contenido del principio de legalidad en las garantías fundamentales constitucionales del debido proceso.

El objetivo principal es describir cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario.

El informe final de tesis investiga cómo ciertos aspectos del Derecho Administrativo no garantizan una justicia administrativa adecuada. Se destaca que existe un problema en el proceso de investigación y sanción de faltas disciplinarias, ya que la camaradería y la desidia a menudo evitan que se apliquen las sanciones correspondientes. Es importante tener en cuenta que los funcionarios y servidores públicos representan al Estado en todas las instituciones, por lo que su comportamiento puede afectar negativamente la imagen del Estado en su conjunto si las instituciones u órganos estatales no funcionan de manera adecuada. Es esencial que los servidores públicos centren su labor en prestar un servicio de calidad a la ciudadanía, lo que incluye tanto su desempeño profesional como su comportamiento ético y su capacidad de trabajar en equipo con otros colegas.

El presente trabajo se divide en cinco capítulos que tratan acerca de:

Capítulo I titulado "Problemas" El propósito de este apartado es presentar los problemas principales que aborda el trabajo y establecer sus objetivos.

El Capítulo II, Capítulo "Marco Teórico" Se trata de exponer los antecedentes que han dado lugar a la educación científica, los principios fundamentales que la sustentan y la definición de los términos esenciales para comprenderla.

El Capítulo III, titulado "Hipótesis", presenta la manipulación de variables.

El capítulo IV se refirió a las "metodologías" donde se discutieron niveles, tipos, diseño de estudios, etc.

El capítulo V se refiere a los "resultados". En esta sección se muestran los resultados obtenidos, tomando en cuenta la finalidad del estudio y su correspondencia con los aspectos teóricos y estadísticos del mismo.

EL AUTOR

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1- Descripción de la realidad problemática

Dentro del ámbito del Derecho Administrativo, existen ciertos aspectos que no aseguran una justicia administrativa adecuada, especialmente cuando se trata de investigar y sancionar a los servidores de una institución que han cometido faltas disciplinarias. En estos casos, la camaradería entre los miembros de la institución puede llevar a la omisión o deliberación del proceso, lo que resulta en la falta de investigación y sanción correspondiente. Es importante tener en cuenta que los funcionarios y servidores administrativos representan al Estado, y por lo tanto, su actuación es crucial para la imagen del Estado en su conjunto. Si las instituciones u órganos del Estado no funcionan adecuadamente, se pone en riesgo la reputación del Estado en su totalidad.

Dado que los servidores del Estado se dedican a servir al público, es crucial que su comportamiento y conocimientos estén enfocados en este objetivo fundamental de atención a la ciudadanía. Además, es esencial que mantengan una ética laboral apropiada y una buena relación con sus colegas.

En el ámbito estatal peruano, el sector educativo es uno de los más complejos y problemáticos, y en este contexto, la aplicación de sanciones por parte de la administración pública en el sector educativo presenta diversas aristas que no siempre satisfacen las expectativas de los servidores del sector. En particular, se han presentado numerosos casos de docentes en todo el país que han sido objeto de procesos administrativos disciplinarios, en los cuales se han violado flagrantemente sus derechos y los principios constitucionales que protegen a los profesores del magisterio nacional.

En los procesos administrativos disciplinarios que involucran a los profesores acusados de presuntas faltas o infracciones administrativas, se han registrado múltiples casos en los que se han vulnerado los principios constitucionales. Uno de los casos más frecuentes de vulneración es la obstaculización o el impedimento del principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Además, se ha denunciado que en varios casos se ha negado al profesor la presentación de su descargo, argumentando que no cumplió con el plazo de cinco días establecido en la norma técnica aprobada mediante la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU del 16 de diciembre del año 2015. Sin embargo, esta falta de consideración no toma en cuenta situaciones en las que la notificación no llegó en el momento oportuno, lo que debería prorrogar el plazo por cinco días más, tal como lo establece la misma norma técnica. Por desgracia, la prepotencia y la indiferencia de algunos servidores y/o funcionarios a menudo terminan siendo una flagrante vulneración de los principios constitucionales.

En la mayoría de los casos, cuando un profesor es procesado disciplinariamente, se le condena como transgresor de la falta o infracción incluso antes de que se haya completado la investigación preliminar o se haya iniciado el proceso administrativo disciplinario, lo que viola su derecho a ser considerado inocente, como lo establece el artículo 2, letra e, de la Constitución Política que dice: "Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad".

En particular, cuando los medios de comunicación informan de alguna denuncia presentada por un padre de familia, el caso se difunde como si el docente fuera un abusivo, faltoso, infractor y, a menudo, un delincuente común, sin que después, cuando es absuelto después de un largo proceso, se aclaren ni se reparen los daños causados a su honor y dignidad.

El principio constitucional de legalidad y tipicidad es vulnerado en los procesos disciplinarios, ya que muchas veces los docentes son procesados y sancionados por actos u omisiones que no están claramente tipificados como infracciones punibles en la ley. Esto se contrapone con lo establecido en el literal d, numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que garantiza que nadie será procesado ni condenado por un acto u omisión que no esté previamente calificado como infracción punible de manera expresa e inequívoca en la ley, ni sancionado con una pena que no esté prevista en la misma ley.

El principio de legalidad y tipicidad se aplica a todos los profesores cuando se emiten informes preliminares y resoluciones de inicio, ya que en muchas ocasiones las faltas administrativas no se ajustan adecuadamente a la categoría administrativa correspondiente. Además, en algunos casos, se intenta encajar un hecho en varios tipos administrativos, y esto se agrava cuando el docente investigado no se beneficia del principio del beneficio de la duda, tal como lo prevé el artículo 139, numeral 11 de la Constitución, que establece la aplicación de la ley más favorable en caso de duda o conflicto entre las leyes penales. Este principio se relaciona con el numeral 3 del artículo 26 de la Constitución, que establece la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Se ha constatado que en el informe preliminar, la resolución de inicio, el informe final y la resolución de sanción, tanto la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes como la Directora de la UGEL no han cumplido con sus responsabilidades, lo que ha violado el principio constitucional de motivación. Este principio, establecido en el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, requiere que todas las resoluciones

judiciales estén debidamente motivadas y fundamentadas en los hechos y en la ley aplicable. En algunos casos, no se ha proporcionado motivación en absoluto, y en otros, la motivación ha sido insuficiente o defectuosa.

Al expedir la resolución de sanción, se ha violado el principio de culpabilidad, ya que en muchos casos no se ha evaluado si la conducta es reprochable y si el docente ha actuado con culpa o dolo. Además, aunque el principio de razonabilidad está reconocido constitucionalmente y en las leyes ordinarias, se ha observado que las acciones de la Comisión Permanente y las decisiones de la Directora de la entidad no se han guiado por criterios racionales y han infringido la prohibición de la arbitrariedad.

El autor del presente trabajo de investigación sostiene que todas las violaciones a los principios constitucionales se debieron a las infracciones cometidas por los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos y por la Directora de la UGEL durante el curso del proceso administrativo disciplinario.

En la mayoría de las ocasiones, las quejas presentadas por los docentes procesados contra los funcionarios encargados del proceso disciplinario no fueron atendidas, lo que agravó aún más su situación. Algunos ejemplos de las infracciones cometidas incluyen el incumplimiento de las funciones por parte de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, el limitado ejercicio de las atribuciones del presidente de la comisión, la falta de ejercicio de las atribuciones de la secretaria técnica, la calificación inadecuada de las denuncias, y la elaboración deficiente del informe preliminar y final. Estas transgresiones son constantes y contravienen la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU. En otros casos, la comisión no respeta los plazos establecidos en el proceso administrativo disciplinario, lo que perjudica al docente procesado. Además, en algunas ocasiones, no se cumplen los protocolos en cuanto a las sesiones, el quórum, la asistencia y la votación, lo que afecta al debido proceso y al derecho a la defensa de los profesores involucrados en los procesos disciplinarios. Debido a estas irregularidades, se ha propuesto como hipótesis en la presente investigación que el proceso

administrativo sancionador ha perjudicado en algunos casos el honor y la dignidad de los docentes de educación básica regular, quienes se ven afectados sin tener el beneficio del principio de inocencia.

1.2.- Delimitación del problema

A) Delimitación Espacial

Se realizó el presente trabajo de investigación en los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores

B) Delimitación Temporal

Se realizó el presente estudio desde el mes de febrero del 2023.

C) Delimitación Conceptual

La delimitación conceptual tiene las variables: honor y la dignidad del docente y el proceso administrativo disciplinario.

1.3.- Formulación del problema

1.3.1.- Problema General

¿Cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario?

1.3.2.- Problemas Específicos

- a) ¿Qué consecuencias en el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular origina la vulneración del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario?
- b) ¿Qué medidas se pueden adoptar en el Perú para que se evite la afectación del honor y dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario?

1.4.- Justificación

1.4.1.- Justificación Teórica

La justificación del presente estudio actual se basa en la en que va a describir cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario.

1.4.2.- Justificación práctica

Un tema que ha suscitado considerable debate en mucho tiempo la cual es cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario, y al evidenciar que al docente se le vulnera el principio de nadie es culpable hasta que se demuestre lo contrario, ha llevado que cuando tienen un proceso administrativo sancionador, ya le se da como culpable, el cual mella el honor y la dignidad.

1.4.3.- Justificación Social

El tema del estudio buscará generar un impacto socialmente positivo al describir cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario..

1.4.3.- Justificación Metodológica

A nivel metodológico, este estudio contribuirá al desarrollo, construcción y validación de herramientas de recolección de datos pertinentes y análisis teóricos que ofrecerán opciones para resolver

adecuadamente el problema relacionado con la realización de la encuesta.

1.5.- Objetivos de la investigación

1.5.1.- Objetivo General:

Describir cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario.

1.5.2.- Objetivos Específicos:

- a) Describir qué consecuencias en la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica se producen en el proceso administrativo disciplinario.
- b) Explicar qué medidas se pueden adoptar en el Perú para evitar la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica en el proceso administrativo disciplinario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Vesga, Fandiño & Higuera (2021), en la tesis para optar el título profesional de Maestría en Derecho Administrativo “*En la tesis “El principio del Debido Proceso en el Procedimiento Disciplinario: Análisis de su Aplicación en el Reglamento Docente de la Universidad Libre”*”, publicado por UNIVERSIDAD LIBRE Facultad de Derecho, el autor desarrolla **sobre debido proceso en el procedimiento disciplinario**, la cual llegó a las siguientes conclusiones:

Conclusión:

Aunque en las relaciones laborales entre universidades y docentes existe la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias, estas no tienen la misma extensión que las que la ley permite a la administración pública. Las penas solo pueden estar relacionadas directamente con la relación laboral y no pueden afectar a la vida externa del individuo, como ocurre cuando la administración inhabilita a alguien para ejercer cargos públicos como castigo disciplinario.

En todas las situaciones donde se impongan sanciones, incluyendo en las universidades, es necesario realizar un procedimiento que permita al implicado el ejercicio de los derechos de defensa y contradicción. Los reglamentos de los centros educativos deben ser claros y precisos acerca de los elementos de la falta y la consecuente sanción. Para proteger el derecho al debido proceso, es fundamental que las entidades privadas establezcan parámetros mínimos que delimiten el poder disciplinario y permitan a la comunidad educativa conocer las condiciones en las que puede desarrollarse su relación con ellos.

Para evitar que la autonomía de la voluntad del más fuerte prevalezca, es necesario que se respeten y protejan los derechos fundamentales en las relaciones particulares. Por lo tanto, aunque el "Ius Variandi" como

norma sustantiva legítima el poder disciplinario del empleador, también establece ciertas garantías que deben ser respetadas cuando se toman decisiones disciplinarias. Por ejemplo, se deben recibir los descargos en presencia de los representantes de los trabajadores en aquellos casos en los que exista una organización sindical, a fin de garantizar el debido proceso. De esta manera, se asegura que no haya verdadera autonomía de la voluntad sin un profundo respeto por los derechos fundamentales. (p.152)

Mojica (2019), en la tesis para optar el título profesional de Maestría *en Derecho Procesal* “En la tesis “Proceso Administrativo Disciplinario, Aplicado al Personal Docente del Sistema Educativo, en la Provincia de Coclé, durante el periodo del 2013 al 2017”, publicado por UNIVERSIDAD DE PANAMÁ Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, el autor desarrolla **sobre el proceso administrativo disciplinario**, la cual llegó a las siguientes conclusiones:

Conclusión:

2. Cuando Panamá se convirtió en una república soberana e independiente, se establecieron normas constitucionales para su sistema educativo, el cual debía ser popular, científico y democrático. A pesar de los esfuerzos realizados en las primeras décadas del período republicano para mejorar los niveles culturales y jurídicos en la educación, no fue hasta la década de los 40 que se lograron las mayores conquistas jurídicas para el sistema educativo panameño, las cuales se encuentran consignadas en la Ley 47 de 1946.
3. El Derecho Disciplinario Administrativo comprende los principios y normas constitucionales, legales y reglamentarias que rigen tanto el Poder como el Procedimiento Disciplinario de la Administración.
4. El Procedimiento Disciplinario Administrativo es un procedimiento interno y punitivo específico de la Administración, cuyo propósito es garantizar el orden y el adecuado funcionamiento de la misma. Aunque se rige por los principios del Procedimiento Administrativo Común en lo que sea pertinente, también cuenta con sus propios principios derivados de su especialidad.
5. El Poder Disciplinario es la capacidad que tiene la Administración para imponer sanciones a través de un procedimiento, con el propósito de asegurar el orden y el funcionamiento adecuado del servicio. Sus elementos se componen de los sujetos involucrados, el objeto, el motivo y el fin buscado.
6. El Procedimiento Disciplinario se llevará a cabo en casos donde se presenten irregularidades que contravengan los deberes funcionales, y solamente mientras subsista la relación de carácter funcional.

7. Existen distintos tipos de procedimientos disciplinarios administrativos, pero entre los más relevantes se encuentran la Investigación y el Sumario Administrativo General.. (p. 91)

Antecedentes Nacionales

Surco (2022), en la **tesis** “Principio de tipicidad y la vulneración del debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios, UGEL Andahuaylas, 2021.”, publicado por UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO Facultad de Derecho y Humanidad, la autora desarrolla **sobre el principio de tipicidad**, la cual tuvo como metodología:

Metodología: El enfoque de esta investigación es cualitativo y de tipo básico, con un nivel descriptivo. Para el análisis de los datos se utilizó el método hermenéutico y general. Se implementó un diseño exploratorio no experimental, y se llevó a cabo una investigación transeccional. La investigación se basó en la opinión de cuatro expertos en PAD y en el análisis de cuatro resoluciones emitidas por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de Docentes (CPPADD) de la UGEL Andahuaylas, las cuales fueron declaradas nulas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Para la recopilación de datos, se elaboró una guía de entrevista.

Conclusión:

- La falta de cumplimiento del principio de tipicidad está vinculada con la incorporación al servicio público del secretario técnico de la CPPADD de la UGEL Andahuaylas, que no fue sometido a una evaluación exhaustiva.
- Si no se respeta el principio de tipicidad, se pueden infringir los derechos fundamentales de los profesores, ya que se busca imponer castigos por comportamientos que no están claramente definidos como faltas.
- Si no se respeta el principio de tipicidad en el procedimiento administrativo disciplinario, los actos administrativos pueden ser declarados nulos. Esto significa que los actos negativos realizados por los docentes adscritos a la UGEL Andahuaylas quedarían impunes.

- Cuando se incumple el principio de tipicidad durante la fase de investigación preliminar, se desperdician recursos humanos y de tiempo de manera inadecuada.
- En la UGEL Andahuaylas, las denuncias recibidas se manejan de forma inadecuada, lo que conduce a errores en la identificación de los delitos imputados. (p. 31)

Pinedo (2012) en la tesis para optar el título profesional de Maestría *en Derecho Civil y Comercial “En la tesis “Las restricciones para conseguir justicia y proteger el derecho al honor en casos de demandas por difamación en la responsabilidad civil.”*, publicado por UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, el autor desarrolla **demandas sobre indemnización de daños y perjuicios**, la cual tuvo como metodología:

Metodología: Este ensayo tiene una intención explicativa, lo que sugiere que cualquier método de investigación incluye una planificación descriptiva implícita. En cuanto a la delimitación, se consideran los aspectos espaciales, temporales, cuantitativos y cualitativos. En cuanto al método, se emplean enfoques analíticos, comparativos, históricos y descriptivos.

Conclusión:

1. El sistema de responsabilidad civil es un mecanismo eficiente para asegurar la protección de los derechos de las personas y compensar los daños causados. Las formas de compensación incluyen la reparación específica o in natura, la indemnización en equivalente monetario y la reparación en especie.
2. El artículo 1982 del Código Civil de 1984 define el concepto de "denuncia calumniosa" como una forma de responsabilidad civil. Este tipo de responsabilidad se produce cuando alguien realiza una denuncia con conocimiento de que es falsa, o cuando no hay una razón válida para hacer la denuncia.
3. Durante los años 2009 y 2010, los jueces de los distritos judiciales de Cusco y Lima Norte resolvieron demandas de indemnización por denuncia calumniosa basándose en una interpretación literal del enunciado normativo correspondiente. Si hubieran aplicado una interpretación más sistemática y funcional (basada en la historia), habrían notado que esta disposición era incompleta y no preveía el requisito de un daño concreto que justificara la reparación, por lo que era necesario complementarla.

4. Siguiendo esta línea de pensamiento y considerando que la normativa legal debe establecer un "deber ser" y su correspondiente consecuencia, la estructura de la responsabilidad civil por denuncia calumniosa debe incluir dos elementos: la conducta injustificada de hacer una falsa denuncia (como antecedente) y la existencia de un perjuicio concreto (como consecuencia) que afecte los derechos de honor, buen nombre, reputación o imagen de la persona perjudicada.
5. En consecuencia, se puede descartar la supuesta falta de protección a los demandantes que buscaban reparación por denuncia calumniosa, ya que las decisiones tomadas no se debieron a una "redacción deficiente" de la normativa en cuestión, sino a la justificación expuesta en cada una de ellas. (p. 226)

Machaca (2019) en la tesis para optar el título profesional de Maestría *en Derecho Constitucional* “En la tesis “El Proceso Administrativo Disciplinario y la Vulneración de los Principios Constitucionales en la Ugel Tacna, años 2016-2017”, publicado por UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, el autor desarrolla **sobre los procesos administrativos disciplinarios**, la cual tuvo como metodología:

Metodología: La investigación puede ser clasificada según el propósito que se persigue, siendo el tipo básico el más común. En cuanto al diseño de investigación, éste puede ser de tipo explicativo o causal simple. En el caso de la investigación realizada, se corresponde con el nivel explicativo, el cual se enfoca en identificar las causas detrás de eventos físicos o sociales.

Conclusión:

Primera: En los casos investigados de los docentes de la UGEL Tacna durante los años 2016 y 2017, el proceso administrativo disciplinario violó en gran medida los principios constitucionales.

Segunda: La gran mayoría de los procesos administrativos disciplinarios llevados a cabo en los casos de los docentes investigados durante los años 2016-2017 resultaron ser inadecuados. De los 13 expedientes que se analizaron, en 11 casos (84.6%) se consideró que fueron inadecuados debido a que no se llevaron a cabo las acciones básicas establecidas por la RVM N° 091-2015-MINEDU y otras normas vigentes.

Tercera: Se concluye que en la mayoría de los casos que involucraron a los docentes de la UGEL Tacna durante los años 2016 y 2017, se infringieron los principios constitucionales. Esta conclusión se basa en el análisis de 13 expedientes y, de acuerdo a los criterios establecidos

para esta variable, se observaron notables vulneraciones de los principios constitucionales en 11 casos (85%). (p.153)

Arroyo (2021), en la tesis para optar el título profesional de Abogado “*En la tesis “El Principio de Tipicidad en las Resoluciones de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Huánuco: 2017 - 2019”*”, publicado por UNIVERSIDAD DE HUANUCO Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, el creador desarrolla **sobre el principio de tipicidad**, la cual tuvo como metodología:

Metodología: Se realizó una investigación con un diseño de enfoque cualitativo-cuantitativo, de tipo no experimental, y se emplearon los métodos deductivo, inductivo y hermenéutico.

Conclusión:

Durante el periodo de 2017-2019, se encontró que los órganos sancionadores del Gobierno Regional de Huánuco no cumplieron con el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, según el análisis de las resoluciones de sanción. En particular, se observó que las tipificaciones de las faltas administrativas no estuvieron adecuadamente subsumidas a la conducta de los servidores, lo que significa una vulneración del principio de tipicidad. Además, también se detectó que no se especificaron de manera clara las obligaciones y funciones que fueron incumplidas por los servidores, lo que incumple el mismo principio. En relación a las faltas administrativas disciplinarias de negligencia en el desempeño de funciones, no se precisó si la conducta que configura negligencia se cometió por acción, omisión o por ambas.

Al no clasificar las faltas administrativas disciplinarias como leves, graves o muy graves, se afecta el principio de tipicidad y se reduce la previsibilidad. Esto implica que no se puede determinar claramente cuál es el órgano instructor y cuál es el órgano sancionador en un proceso administrativo disciplinario. Las decisiones de sanción emitidas en los procedimientos administrativos disciplinarios que no respetan el principio de tipicidad, generan un derecho de indemnización a favor del servidor afectado, ya que la sanción impuesta causa daño y perjuicio patrimonial al estado. (p.80)

Díaz (2020), en la tesis para optar el título profesional de Maestría *en Docencia Superior “En la tesis “Los Actos Administrativos de Destitución Automática a los Docentes Condenados en Aplicación de la Ley n° 29988 y el Debido Procedimiento*

Administrativo en la DREA2018.”, publicado por UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS” Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, el autor desarrolla **sobre la Ley N° 29988 y su reglamento**, la cual tuvo como metodología:

Metodología: Para alcanzar los objetivos planteados en este estudio, se llevó a cabo una investigación de enfoque cualitativo, que se inició a partir de la definición precisa y clara del problema a abordar. La investigación se diseñó como no experimental y tuvo un enfoque transversal o transeccional, con un enfoque descriptivo-analítico y correlacional.

Conclusión:

Después de llevar a cabo la investigación en cuestión, se ha determinado que en la DREA-2018 se vulneró el debido proceso administrativo en los actos de destitución automática de los docentes condenados en aplicación de la Ley N° 29988. En relación al primer objetivo específico, se llega a la conclusión de que la Ley N° 29988 y su Reglamento -Decreto Supremo N° 004-2017-MINEDU- establecen medidas extraordinarias para los casos en que el personal docente haya sido condenado por delitos de Terrorismo, Apología del Terrorismo, Violación de la Libertad Sexual y Tráfico Ilícito de Drogas, lo que conlleva su destitución del cargo de docente y la inhabilitación para el ingreso o reingreso al servicio educativo en instituciones públicas o privadas. El segundo objetivo específico de la presente investigación ha arrojado como resultado que el MINEDU se encarga de supervisar anualmente, durante los primeros treinta días de iniciado el año escolar, que ninguna institución educativa tenga en su plantilla docente a personal condenado por los delitos establecidos en la Ley 29988. Para llevar a cabo esta tarea, la DREA remite la lista de su personal docente y administrativo a la OTEPA, quien a su vez la envía al Poder Judicial. Cuando la OTEPA recibe información del Poder Judicial sobre personal condenado por dichos delitos, envía un oficio a la DREA para que proceda según sus atribuciones. La DREA emite el acto administrativo correspondiente para destituir al docente sin haber notificado previamente al afectado, lo que vulnera su derecho a la defensa, a ofrecer medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundamentada en derecho. Después de la investigación realizada, se concluye que el tercer objetivo específico establece que nuestro sistema jurídico se basa en la teoría de los hechos cumplidos, tal como se estipula en el artículo 103° de la Constitución. Por tanto, la Ley se aplica solamente a las consecuencias de las situaciones jurídicas existentes desde su entrada en vigencia y no tiene efectos retroactivos, excepto en materia penal cuando beneficia al acusado. Sin embargo, en los actos administrativos emitidos por la DREA-2018, se ha utilizado la condena,

que ya se ha producido y extinguido antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 29988 y su Reglamento, como sustento. En consecuencia, la DREA está aplicando la Ley N° 29988 y su Reglamento de forma retroactiva. (p.58)

Araujo & Fernández (2022), en la tesis para optar el título profesional de Abogado “En la tesis *“La Ponderación del Estado Constitucional en el Cumplimiento del Procedimiento Disciplinario del Personal Docente de la Ugel Chachapoyas; 2021.”*”, publicado por UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN Facultad de Derecho y Humanidades, el autor desarrolla **sobre la ponderación en los procesos disciplinarios del personal docente de la ugel**, la cual tuvo como metodología:

Metodología: En esta investigación se empleó un enfoque cuantitativo, con el uso de diseños descriptivos transversales para identificar y analizar las características específicas. El diseño de investigación no experimental fue el elegido para llevar a cabo este estudio.

Conclusión:

- a) La ponderación en los procesos disciplinarios que protege al personal docente se refiere a un método o técnica que busca imponer una sanción por una falta cometida, respetando siempre el debido procedimiento y otorgando al profesor la oportunidad de presentar su descargo, ejercer su defensa y aportar pruebas. Esto debe realizarse de acuerdo con las disposiciones constitucionales y con la debida motivación de las resoluciones, para que la sanción sea impuesta por la autoridad competente. La ponderación debe tener en cuenta todas las medidas posibles, teniendo en cuenta las limitaciones jurídicas y materiales existentes.
- b) Se llegó a la conclusión de que en el año 2021, la UGEL de Chachapoyas ha cumplido con un alto nivel el procedimiento disciplinario del personal docente.
- c) Se concluyó que en el procedimiento disciplinario del personal docente de la UGEL de Chachapoyas 2021 se cumple de manera eficiente con los principios constitucionales que regulan este tipo de procedimientos sancionadores. Se garantiza el respeto al debido proceso y procedimiento, el derecho de defensa, el derecho a la prueba, la presunción de inocencia, la proporcionalidad y razonabilidad en los procedimientos disciplinarios contra profesores. Además, se constató que los encargados de presidir los procedimientos disciplinarios en la UGEL cumplen con las normas que regulan dicho procedimiento y no ejercen su autoridad de manera arbitraria en el desempeño de sus funciones. (p.72)

Rumiche (2023), en la tesis para optar el título profesional de Maestría en Docencia Superior “En la tesis “Análisis de la Aplicación del Artículo 47, ley n° 29944 que Otorga Potestad Administrativa Disciplinaria a los Directores de las Instituciones Educativas – Perú 2023.”, publicado por UNIVERSIDAD CATOLIA LOS ANGELES DE CHIMBOTE Facultad de Derecho y Humanidades, el autor desarrolla **sobre la potestad administrativa disciplinaria de los directores de las instituciones educativas**, la cual tuvo como metodología:

Metodología: La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y se enfoca en la descripción de variables básicas y explicativas. Se utilizó un diseño no experimental y el instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario aplicado a 158 directores de instituciones educativas del ámbito de UGEL Sullana. La técnica utilizada fue la encuesta.

Conclusión:

Se identificaron falencias en el conocimiento y la implementación de los principios jurídicos del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) entre algunos directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL Sullana. Se encontró que algunos directores tienen dificultades para comprender e interpretar el marco normativo establecido en el artículo 47 de la Ley 29944, que establece sanciones de hasta 30 días de suspensión para los docentes que incurran en faltas disciplinarias. Los directores manifestaron que la aplicación adecuada del procedimiento administrativo disciplinario del artículo 47 de la Ley N° 29944 resulta difícil, y que el desconocimiento o aplicación inadecuada del mismo podría exponerlos a denuncias por abuso de autoridad.

Los directores son conscientes de que una de sus responsabilidades en el cargo es aplicar el procedimiento administrativo disciplinario, específicamente el artículo 47 de la Ley 29944 que implica la suspensión de los docentes por hasta 30 días. Asimismo, reconocen que no aplicar este marco normativo conlleva a una responsabilidad funcional por su parte. (p. 60)

2.2.- Bases Teóricas o Científicas

2.2.1.- AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD

El principio fundamental de la Constitución del Estado se establece en el Artículo 1, donde se establece que la protección de la persona y la garantía de su dignidad son la meta más importante de la sociedad y el estado. Este precepto sirve como guía principal para todo el conjunto

de la Constitución Política del Perú y establece la organización política del país. El artículo mencionado establece la superioridad de los derechos de la persona sobre los intereses de la sociedad y el estado.

Esto no responde a una postura individualista, sino más bien, le da a la persona esa envergadura de ser social dentro de la comunidad. El honor y la dignidad están arraigadas al pensamiento católico, donde nos da el mensaje de no ser instrumento al servicio de otra persona.

El respeto de la dignidad de la persona esta en todo momento a través de la normativa, por ejemplo, desde el derecho a la vida al no permitir el aborto, o relacionado en el derecho laboral, emanando leyes que protegen al trabajador, también tenemos el derecho de los menores de edad, buscando así en todos los casos proteger la dignidad de la persona, sobreponiendo al derecho a la defensa de la persona y salvaguardando su dignidad.

Ahora, la afectación no solo se puede ver a través de maltratos hacia el individuo, si no que el mismo hecho de decidir y tomar decisiones, enmarca la libertad de la persona, tomando su proyecto de vida con autonomía. A continuación de mencionar la normativa vigente vinculada al derecho de la dignidad y el honor de forma nacional e internacional:

El inciso 7 del artículo 2 de la Constitución reconoce el derecho de todas las personas al honor y a la buena reputación. Esta disposición ha llevado a la comprensión de que existen dos aspectos del derecho al honor: uno relacionado con la percepción personal de cada individuo acerca de sí mismo (honor interno o subjetivo), y otro relacionado con la apreciación o valoración que otras personas tienen sobre uno, es decir, la buena reputación o el buen nombre ante la sociedad (honor externo u objetivo).

El derecho al honor implica el reconocimiento de la autoestima y protección de la dignidad personal, prohibiendo a cualquier persona o entidad, ya sea el Estado o particulares, dañar, disminuir o desprestigiar la propia consideración de la persona como sujeto de derechos. En otras

palabras, se trata de un derecho a ser libre de recibir tratos despectivos, ofensivos o humillantes, incluso en situaciones donde se ejerzan libertades comunicativas como la libertad de expresión o de información. (Pasión por el Derecho, 2021)

Dignidad humana

a. Constitución Política del Perú de 1993

El artículo 1 de la Constitución establece que la protección de la persona y el respeto a su dignidad son los objetivos más importantes de la sociedad y el Estado. De este modo, se reconoce la dignidad inherente al ser humano, sin importar su origen, y se destaca su carácter universal e igualitario, trascendiendo lo político.

Derecho al honor

a. Constitución Política del Perú de 1993

El artículo 2 de la Constitución establece los derechos fundamentales de la persona, entre ellos, el derecho al honor y la buena reputación, la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propia. Este derecho implica que nadie puede denigrar, menoscabar o insultar estos aspectos de la persona, y que en caso de que se hagan afirmaciones inexactas o agraviadas en cualquier medio de comunicación social, la persona afectada tiene derecho a la rectificación gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades legales correspondientes..

La ley N° 26775 del 24 de abril de 1997 se considera para la aplicación del inciso mencionado, ya que establece el derecho de rectificación de aquellas personas que se ven afectadas por afirmaciones inexactas en los medios de comunicación social.

b. Declaración Universal de Derechos Humanos

El artículo 1 establece la igualdad de todos los seres humanos, quienes nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y deben comportarse de manera fraternal unos con otros, dotados de razón y conciencia. Por su parte, los artículos 6, 7 y 8 de la Constitución reconocen el derecho de toda persona a ser reconocida como sujeto de derechos, a ser tratada por

igual ante la ley sin discriminación alguna, y a contar con una protección efectiva por parte de los tribunales nacionales frente a cualquier acto que vulnere sus derechos fundamentales.

El artículo 12 establece que ninguna persona debe ser objeto de intromisiones arbitrarias en su vida privada, familiar, hogar o correspondencia, ni ser víctima de calumnias que afecten su honor o reputación. Todos tienen derecho a la protección de la ley contra estos tipos de injerencias o ataques.

c. Código Civil

El artículo 5 del Código Civil establece que los derechos fundamentales, como el derecho a la vida, la integridad física, la libertad y el honor, entre otros, son inherentes a la persona y no pueden ser renunciados ni cedidos. Además, su ejercicio no puede ser limitado voluntariamente, excepto en los casos previstos por el artículo 6°. Es importante destacar que la vida es un bien invaluable que no puede ser arrebatado por nadie.

El artículo 15 del C.C. establece el derecho a la imagen y a la voz de una persona, los cuales no pueden ser utilizados sin su autorización expresa, salvo en ciertas circunstancias. En caso de que la persona haya fallecido, se requiere el consentimiento de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, en ese orden. Sin embargo, este consentimiento no es necesario en caso de que la utilización de la imagen o la voz se justifique por la notoriedad de la persona, su cargo, hechos de interés público, razones científicas, didácticas o culturales. En cualquier caso, no se permite la utilización de la imagen o la voz cuando atenten contra el honor, decoro o reputación de la persona en cuestión.

d. Código Penal

El artículo 130 trata sobre la infracción de injuria, el cual establece que cualquier persona que insulte o difame a otra mediante palabras, gestos o violencia física, será sancionado con servicios comunitarios de 10 a 40 jornadas o con una multa de 60 a 90 días.

El artículo 131 establece que aquel que imputa falsamente un delito a otra persona será sancionado con una multa de 90 a 120 días. Por otro lado, el artículo 132 dispone que quien atribuye públicamente a alguien un hecho, cualidad o comportamiento que pueda afectar su reputación será castigado con una pena de prisión no mayor de 2 años y una multa de 30 a 120 días.

El artículo 133 establece que si la difamación se refiere a la atribución falsa de un delito, la pena será privativa de libertad no menor de 1 ni mayor de 2 años, además de 90 a 120 días-multa. Si la difamación se realiza a través de la prensa u otro medio de comunicación social, la pena será privativa de libertad no menor de 1 ni mayor de 3 años y con 120 a 365 días-multa.

Los artículos del 133 al 138 tratan sobre diferentes situaciones en las que el delito de difamación o injuria no es aplicable. En el artículo 133 se menciona la excepción de verdad, donde se admite la prueba de que la información difundida es verdadera. En los artículos 134 y 135 se describen formas encubiertas o equívocas de difamación o injuria, las cuales también están penadas. En el artículo 136 se aborda el tema de las injurias recíprocas entre las partes, y en los artículos 137 y 138 se establecen las prescripciones para la acción privada en este tipo de delitos.

e. Código de Procedimientos Penales

En el distrito Judicial de Lima - Cercado, todavía está en vigor el procedimiento especial para los delitos relacionados con la calumnia, difamación, injuria y contra el honor sexual, desde el artículo 302 hasta el 314.

f. Nuevo Código Procesal Penal (D. Legislativo N° 957)

El título preliminar de la ley establece principios fundamentales como la presunción de inocencia y el derecho de defensa, entre otros. Además, esta ley está actualmente vigente en todo el país y representa una herramienta valiosa para la implementación del sistema procesal penal acusatorio-garantista, que separa claramente la función

persecutoria y la investigación del delito, delegando esta última responsabilidad al Ministerio Público.

El instrumento legal mencionado brinda amplias garantías a las partes involucradas en el proceso penal, y su vigencia ha generado la creación de nuevas instituciones y procedimientos penales y policiales. En lo que respecta a delitos contra el honor, el instrumento establece procesos penales regulados en los artículos del 459 al 467, aunque actualmente no están vigentes. Estos artículos incluyen temas como las querellas, control de admisibilidad, investigación preliminar, auto de citación a juicio y audiencia, medidas de coerción personal, desistimiento, muerte e incapacidad del querellante, recursos y publicación o lectura de sentencia.

En adición, es relevante destacar un procedimiento judicial de gran importancia que involucra la realización de una investigación preliminar por parte de la Policía Nacional del Perú, dispuesta por el Juez, para identificar y ubicar al denominado "querellado" en un tiempo adecuado, cuando el querellante no conozca su identidad personal. Este procedimiento puede ser iniciado a solicitud del querellante y siempre que esté debidamente fundamentado. (Rivera, 2018)

2.2.1.1.- Repercusión en la institución educativa de como impacta un proceso administrativo sancionador de un docente

El propósito del proceso administrativo es mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje al utilizar de manera óptima los recursos disponibles en la institución, pero en caso de una presente infracción por parte del docente, relacionados a abusos sexuales, maltrato infantil, entre otros, en estos casos la imagen de la institución se vería afectada, por motivo de la falta de responsabilidad del cuidado de los menores, por la negligencia de sus directivos al dejar que sucedan dichos abusos, todo esto y más se vería implicado en la imagen y reputación del centro de estudios, afectando así el buen desarrollo del servicio educativo.

Es importante tomarse con mucha seriedad los procesos administrativos disciplinarios que involucran a los docentes, ya que un mal manejo de las pruebas y una declaración de culpabilidad injusta podría afectar negativamente la reputación de la institución educativa.

Ahora bien, este sería el caso del docente inocente, pero en caso de aquellos malos docentes que dañan el patrimonio o la imagen del mismo, estos serán considerados faltas graves en caso se hallare culpable justificadamente.

2.2.1.2.- Como influye un proceso administrativo sancionador en el aspecto económico del docente

El docente que sea víctima de una mala resolución ministerial, que no hayan agotado todos los medios probatorios como deben de ser, este será sancionado. En caso de ser suspendido, claramente la economía del docente se verá afectado durante este tiempo, ya que las suspensiones a modo de castigo son sin remuneración alguna, directamente aplicados a planilla.

Hasta que el docente pueda apelar a la decisión tomada por el tribunal, este seguirá sin percibir remuneración, ni poder laborar de forma cotidiana, de igual forma para poder apelar a este tipo de proceso es necesario el actuar de un defensor remunerado, viéndose afectada nuevamente la economía del docente.

Estamos frente a un escenario que perjudica tanto al docente, como a su familia (en caso fuese cabeza familiar), no solo es la afectación de una persona, si no de todo un conjunto, debido a la vulneración del debido proceso.

En esta misma línea, cabe mencionar que es necesario el cumplimiento de las garantías procesales, para no se vulnerado ningún derecho en ambas partes.

2.2.1.3.- Cómo es discriminado el docente cuando se le inicia el proceso administrativo sancionador

El artículo 323 del Código Penal peruano tipifica el delito de discriminación. En el caso de los docentes involucrados en procesos disciplinarios, se debe considerar que son inocentes hasta que se demuestre lo contrario de manera concluyente. Sin embargo, en la sociedad siempre habrá una cierta duda hasta que se emita una sentencia definitiva. Durante la duración del proceso, el docente estará bajo la lupa y las miradas de la sociedad, tenemos claro que no todos los tribunales encargados de resolver estos procesos son asertivos, ya que hay docentes que han sido declarados culpables de las faltas imputadas pero estas sentencias han sido apeladas y en segunda instancia han sido declaradas nulas.

Los delitos mas frecuentes en este ámbito son relacionados al actuar con los niños y adolescentes, ahora bien, si el docente se ve incriminado en uno de estos casos como: violencia, maltrato, abuso, entre otros, claramente mientras dure el proceso este será discriminado tanto como por los padres de familia, como por la misma institución. Cabe mencionar que en caso de acusación de violación sexual el docente será retirado de la institución mientras duren las investigaciones y durante el proceso será víctima de discriminación, aunque la resolución lo declare inocente al final, el delito de discriminación se dio en todo sentido hacia el docente sindicado.

2.2.1.4.- Afectación de la imagen personal en un proceso administrativo sancionador

La afectación de la imagen del docente, es algo irreparable al ser vulnerados su honor y su dignidad, al no llevarse un debido proceso dentro del procedimiento administrativo sancionador del docente, ya que no se toma en cuenta el principio o presunción de inocencia dentro de mencionado procedimiento. Es antijurídico castigar al docente por una falta que no se ha probado fehacientemente y de esta forma se vulnera el principio al debido procedimiento administrativo.

Se evidencia que la entidad sancionadora no en todos los casos sustenta bien sus decisiones, ya que no se esclarecen plenamente los hechos investigados, concluyendo de modo subjetivo en la imputación de la falta. No son agotados todos los medios posibles para determinar la falta cometida por el docente, estos casos no son en su totalidad, pero se dan en beneficio de una mala eficacia del proceso administrativo sancionador transgrediendo el honor y la dignidad del docente, declarándolo culpable dañando así su imagen personal.

A continuación, la normativa que protege el honor y la dignidad del docente dentro del proceso administrativo sancionador:

El principio de licitud o presunción de inocencia

La presunción de inocencia es un derecho garantizado en la Constitución Política del Perú, específicamente en el artículo 24°, literal Este derecho establece que toda persona es considerada inocente hasta que se declare su responsabilidad mediante una sentencia judicial. Además, este artículo se enmarca dentro del derecho a la libertad y seguridad personales, que son derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

La presunción de inocencia es un derecho universal que se extiende a todas las personas, y se fundamenta en la idea de que cualquier acusado debe ser considerado inocente hasta que se demuestre su culpabilidad mediante pruebas fehacientes, evitando de esta manera las meras suposiciones. Para garantizar este derecho, es necesario respetar el debido proceso, y solo después de un juicio justo y con todas las garantías se puede emitir una sentencia válida. (Orbe, 2007)

El principio de presunción de inocencia actúa como una limitación al poder punitivo del Estado en sus diversas manifestaciones, incluyendo la potestad sancionadora. Según el artículo 246, numeral 9, del TUO de la LGPA, se establece la "presunción de licitud" que implica que las entidades deben asumir que los administrados han actuado de acuerdo con sus deberes, siempre y cuando no existan pruebas en contrario. En este sentido, Urbina sostiene que la presunción implica un estado

provisional de certeza, donde el acusado adquiere ciertas facultades y atributos que deben ser protegidos durante el proceso., como es:

i) Para imponer una sanción a un administrado, se requiere que esta se fundamente en pruebas obtenidas de forma legítima y que dichas pruebas demuestren de manera convincente la responsabilidad del administrado.

ii) La responsabilidad de probar la inocencia no debe ser impuesta al administrado, ya que es tarea de la administración a través del ente competente presentar las pruebas que demuestren su culpabilidad. El Tribunal Constitucional ha enfatizado que las pruebas que puedan ser relevantes en un proceso disciplinario administrativo no solo deben limitarse a las presentadas por las partes, sino que es deber de la comisión encargada de llevar el proceso actuar en determinadas pruebas de oficio. Si no se cumple con esto, el procedimiento puede convertirse en una formalidad vacía que no respeta el debido proceso. (Sentencia del Tribunal Constitucional del caso Exp. 0201-2004-AA/TC).

iii) Durante todo el proceso sancionador, el imputado será considerado como inocente, lo que implica que se deben respetar sus derechos personales, tales como el honor, la dignidad y la buena reputación. Además, mientras la resolución no sea emitida y no sea firme, se aplicará la presunción de inocencia y, en consecuencia, se protegerá al administrado. Por lo tanto, la autoridad deberá actuar de manera que se señale a la persona como no culpable.2011)

iv) **ante duda razonable o insuficiencia probatoria, se le absolverá.** En cuanto al derecho disciplinario y el procedimiento administrativo correspondiente, en relación al escenario planteado, podemos afirmar que el profesor acusado tiene el derecho de ser tratado como no culpable durante todo el proceso disciplinario, lo que implica el respeto y protección de su honor, dignidad y buena reputación. Estos son los pilares que justificarán, en caso de que se determine su responsabilidad, la aplicación de una sanción justa y legítima. (Araujo y Fernández, 2022)

2.2.1.5.- Jurisprudencia sobre la Inocencia de un docente después de su proceso administrativo sancionador

RESOLUCIÓN N° 002313-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE: 4256-2019-SERVIR/TSC

IMPUGNANTE: DINNER PALOMINO PEÑA

ENTIDAD: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
ANTABAMBA

RÉGIMEN: LEY N° 29944

MATERIA: RÉGIMEN DISCIPLINARIO CESE TEMPORAL POR
TREINTA Y UN (31) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES
ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral N° 0715-2018-UGEL ANT, del 12 de septiembre de 2018, la Dirección del Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local Antabamba, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario al señor DINNER PALOMINO PEÑA, docente contratado de la Institución Educativa N° 54845, en adelante el impugnante, por presuntamente haber asistido a su centro de labores, en reiteradas veces, en estado de ebriedad, y por actos de violencia, con lo cual habría incumplido lo dispuesto en los literales a), b), c), y n) del artículo 40° de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial ; incurriendo con ello en las faltas previstas en los literales d) y g) del artículo 49° de la referida Ley.

2. Con escrito del 9 de octubre de 2018, el impugnante presentó sus descargos alegando lo siguiente: (i) Desde las 11:00 am. estuvo ayudando a los maestros de la obra, siendo que nunca tomó, y además sus alumnos no asistieron a la Institución Educativa en dicha fecha. (ii) Viene trabajado seis (6) años en distintas localidades y jamás ha sido sancionado. (iii) De acuerdo al Acta del 3 de octubre de 2018, suscrita por autoridades y personas de la comunidad, se advierte que los hechos

referidos a que asiste reiteradamente al centro de labores en estado de ebriedad son falsos.

3. Mediante Resolución Directoral N° 0809-2018-UGEL ANT 3 , del 29 de octubre de 2018, la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de cese temporal por treinta y un (31) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal g) del artículo 49° de la Ley N° 29944. En la citada resolución se indicó lo siguiente:

“(…) Que, de los medios probatorios mencionados, se concluye que en autos no existe medios probatorios idóneos como el dosaje etílico, sin embargo, tomando en consideración las declaraciones testimoniales así sean contradictorias referente al horario de ingesta de bebidas alcohólicas por parte del Docente Dinner Palomino Peña; además tomando en consideración la manifestación del propio investigado efectivamente amerita sanción atenuada. (...) Que, como conclusión tenemos: (...) 2. No existe medios probatorios fehacientes que nos demuestren que efectivamente el Docente (...) estuvo asistiendo en estado etílico a su labores escolares (...) 3.- No existe manifestación testimonial coherente porque de la revisión que se hizo el expediente administrativo podemos indicar que las manifestaciones difieren una de otra, cada quien da su versión de los hechos y por la cual se desvirtúa dicha denuncia a falta de sustento real y lógico. (...)”

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 27 de noviembre de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 0809-2018-UGEL ANT, solicitando se declare la nulidad de la referida resolución, bajo los siguientes argumentos: (i) Se ha vulnerado el debido proceso. (ii) El acto impugnado no se encuentra debidamente motivado. (iii) No existen medios probatorios que acrediten las imputaciones en su contra.

5. Con Oficio N° 0187-2018-ME-GRA-DREA-UGEL-ANT/DIR, la Dirección de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el

impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

6. Mediante los Oficios Nos 10019 y 10020-2019-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

Análisis:

Por lo expuesto, se puede entre ver que basto solo las declaraciones de algunas personas para declarar culpable al docente de la falta, entonces la institución por el cual fue juzgado, no cumplió con su obligación de garantizar el debido procedimiento, viendo afectado su derecho al debido proceso, tampoco la sentencia no hace una debida motivación en su resolución y los medios probatorios no son bastos para que acredite la imputación de la faltas en su contra.

A continuación, lo que resuelve el tribunal del Servicio Civil:

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral N° 0715-2018-UGEL ANT, del 12 de septiembre de 2018, y de la Resolución Directoral N° 0809-2018-UGEL ANT, del 29 de octubre de 2018, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANTABAMBA; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Directoral N° 0715-2018-UGEL ANT, del 12 de septiembre de 2018 y, que la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANTABAMBA subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor DINNER PALOMINO PEÑA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANTABAMBA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANTABAMBA, debiendo la Entidad

considerar lo señalado en el considerar lo señalado en el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional.

2.2.2.- PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

2.2.1.1.- El proceso administrativo sancionador de un docente en el Perú

ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO



Fuente: Edutalentos Regiones, 2019.

Formas en que se puede tomar conocimiento de una presunta falta disciplinaria

Hay varios medios por los cuales las instancias de gestión educativa descentralizada pueden enterarse de una posible infracción disciplinaria, entre ellos se incluyen:

- Cuando el director de una institución educativa, dirección, oficina o unidad competente de las DRE o las UGEL, durante su labor de supervisión, toma conocimiento de una posible infracción disciplinaria y lo comunica al director de las DRE o las UGEL.
- A través del Órgano de Control Institucional.
- Por una denuncia.

Denuncia

El artículo 105 de la Ley N° 27444, también conocida como Ley del Procedimiento Administrativo General, establece el derecho a presentar denuncias administrativas, que es cuando se informa a una autoridad competente sobre una situación administrativa que no cumple con la ley. Cualquier persona que tenga conocimiento de hechos contrarios al ordenamiento jurídico tiene la facultad de hacer una denuncia administrativa sin necesidad de justificar que sus derechos o intereses legítimos se hayan visto afectados inmediatamente. Además, presentar una denuncia administrativa no implica que la persona se convierta en parte del procedimiento y, por lo tanto, no tendrá derechos ni participación en el mismo.

Regímenes disciplinarios en el Sector Educación:

Dentro del Sector Educación existen tres regímenes disciplinarios:

- Régimen disciplinario de la Ley de Reforma Magisterial.
- Régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil.
- Régimen disciplinario de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

¿Qué cargos se encuentran dentro de la Carrera Pública Magisterial? → Profesor de aula

- Especialista de Educación
- Subdirector de institución educativa
- Director de institución educativa
- Jefe de Gestión Pedagógica (UGEL)
- Director de Gestión Pedagógica (DRE o GRE)
- Director de UGEL

Faltas administrativas que se pueden considerar leves o no leves:

En el Reglamento de la LRM, el artículo 88.1 enumera los comportamientos que se pueden considerar como leves o no leves, y estos incluyen:

- a) La falta de cumplimiento del calendario fijado para la ejecución del plan de estudios.
- b) El no cumplimiento del horario laboral asignado al docente, con la debida deducción salarial correspondiente.
- c) La llegada tardía o ausencia sin justificación, con la debida deducción salarial correspondiente.
- d) La ausencia sin justificación a los programas de capacitación en el servicio a los que ha sido elegido por su institución educativa, red educativa, Gobierno Regional o MINEDU.
- e) Eludir la responsabilidad, en su caso, de cooperar en las evaluaciones de desempeño de los alumnos que son llevadas a cabo por el MINEDU, y de tomar parte en la elaboración, implementación y supervisión del proyecto educativo institucional, plan curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.
- f) El incumplimiento de otras responsabilidades u obligaciones establecidas por la ley, que puedan ser consideradas como leves o como faltas que no puedan ser consideradas como leves. La falta se considerará leve o no leve si el empleado falta al lugar de trabajo sin justificación hasta por un máximo de tres (03) días consecutivos o cinco (05) días discontinuos en un período de dos (02) meses. Si el período de ausencia supera estos límites, se considerará abandono de cargo de acuerdo con el artículo 82.4 del Reglamento de la LRM y el inciso e) del artículo 48 de la LRM.

Faltas administrativas o causales a las que les corresponde sanción de cese temporal:

El artículo 48 de la LRM establece que el incumplimiento, ya sea por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el desempeño de la labor docente, considerados graves, son motivos para la suspensión temporal en el puesto.

El cese temporal también puede ser aplicado a faltas graves:

- a) Producir daño al alumno y/o a la entidad educativa.

- b) Realizar, fomentar o encubrir actos de violencia física, difamación, calumnias o injurias, tanto dentro como fuera del ámbito escolar, en perjuicio de cualquier integrante de la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, personal administrativo, exalumnos y miembros de la comunidad local) es considerado una falta.
- c) Usar una posición o función dentro de una institución educativa para obtener ganancias personales o monetarias a través de actividades comerciales o lucrativas se considera una violación, a menos que dichas actividades tengan fines 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 trabajo, negarse a venir a trabajar por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días consecutivos en un período de dos (2) meses. (Ley N° 30541).
- f) Interferir u obstaculizar deliberadamente el normal desarrollo del servicio educativo.
- g) Actividades de proselitismo partidista en apoyo a partidos políticos, movimientos, alianzas o liderazgo político a nivel nacional, regional o local.
- h) Llevar a cabo cualquier actividad que tenga como objetivo sustraer, copiar, en formato impreso o digital, los instrumentos o documentos relacionados con la evaluación de los logros de aprendizaje de los estudiantes de Educación Básica o de las evaluaciones contempladas en el artículo 13 de esta Ley (formación docente en servicio), antes, durante o después de su aplicación, así como cualquier otra acción que busque afectar o modificar los resultados o que tenga como fin obtener beneficios para uno mismo o para terceros. (Ley N° 30541).
- i) Además, existen otras acciones que están definidas en las leyes correspondientes (Ley N° 30541). También, si un docente comete una

falta o infracción y ya ha sido sancionado dos (2) veces anteriormente con suspensión, puede ser objeto de un cese temporal.

Faltas administrativas o causales a las que les corresponde sanción de destitución:

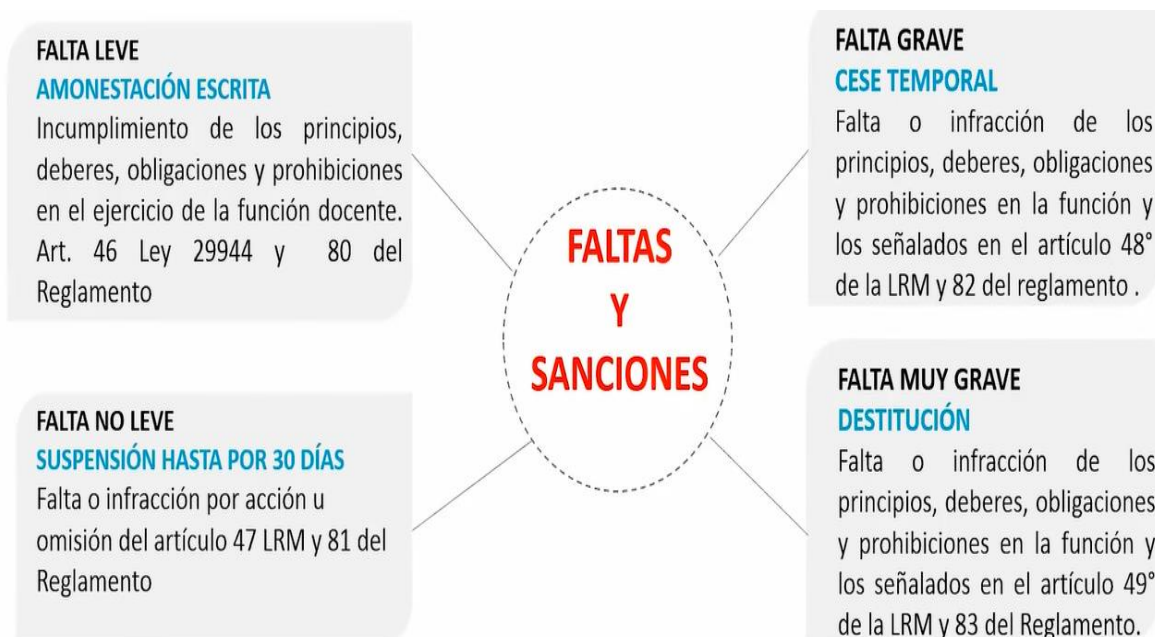
El artículo 49 de la LRM establece que se pueden llevar a cabo destituciones en casos donde un docente haya violado de manera activa o pasiva los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones relacionados con su labor, lo cual es considerado como un comportamiento muy grave. Además, se consideran como faltas muy graves, que pueden dar lugar a la destitución, otras acciones específicas, las siguientes:

- a) No asistir a una evaluación de desempeño docente sin justificación.
 - b) Haber sido condenado por un crimen atroz.
 - c) Haber sido condenado por un delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito relacionado con el terrorismo y sus variantes.
 - d) Involucrarse en actos violentos o daños graves a estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.
 - e) Maltratar a un estudiante física o psicológicamente, causándole un daño grave.
 - f) El acoso sexual y los actos dirigidos a comprometer la integridad, la indemnidad y la libertad sexual de una persona son delitos penales según la ley.
 - g) Asistir al trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de una droga.
 - h) Alentar a los estudiantes a involucrarse en protestas políticas. ii) Cometer repetidamente la falta de no asistir al lugar de trabajo sin justificación durante tres (3) días seguidos o cinco (5) días intermitentes dentro de un período de dos (2) meses.
 - j) Habiendo sido condenado por los delitos previstos en el artículo 382
- Condiciones para la determinación de la gravedad de la falta:

El artículo 78 del Reglamento de la LRM establece las condiciones por las cuales se debe determinar la gravedad de una falta, siendo las 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.

Tipificación por Faltas



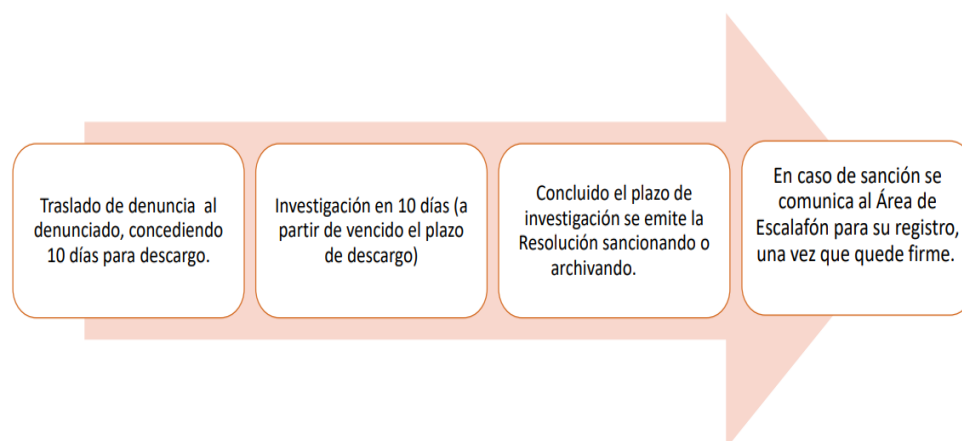
Fuente: Edutalentos Regionales, 2019.

Procedimiento de sanción (artículo 88.2 y artículo 89.2 del Reglamento de la LRM):

El Jefe de Personal de la IGED, o la persona encargada de esa función, o el Director de la Institución Educativa, según corresponda, deberá

proporcionar al acusado una copia de la denuncia, detallando de manera clara y precisa los hechos imputados, las normas legales que habría infringido con su conducta y la posible sanción que podría ser impuesta si se confirma la comisión de la falta disciplinaria (esto se hace para cumplir con el debido proceso, según lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC). Después de recibir la denuncia, el acusado tendrá un plazo de diez (10) días hábiles para presentar sus descargos. Una vez que vence el plazo, el Director llevará a cabo una investigación correspondiente en un plazo de no más de diez (10) días hábiles y, si se comprueba la falta, podrá aplicar una amonestación escrita o una suspensión, según corresponda, mediante una resolución motivada.

Esquema de un Procedimiento por Falta Leve o no tan leve



Fuente: Ministerio de Educación, 2017.

CONSIDERACIONES PARA EL INICIO DE UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR FALTA LEVE O NO TAN LEVE

- Primero le hacemos traslado de la denuncia. Se la dirige junto con el sustento respectivo, esto es, la copia simple de la denuncia y de los medios probatorios relacionados a los hechos que le pudieran imputar. Puede ser a través de un memorándum, un oficio, una carta, etcétera.
- Cuando lo hagan, les sugiero que el cargo de la notificación contenga, como mínimo, los siguientes datos: 1) el nombre completo de la persona

que lo recibe; 2) el número de su DNI, 3) el día y la hora en que recibe ese documento; 4) su firma que sea lo más parecida a su DNI.

- El expediente debe estar debidamente foliado, en orden cronológico.
- Todos los plazos son en días hábiles (lunes a viernes), no feriados ni días no laborables.
- El descargo es por escrito, el plazo de 10 días se contabiliza desde el mismo día que recibe el documento con el cual le hacen el traslado de la denuncia o la imputación de cargos.
 - Si por ejemplo el director de una I.E. realiza su descargo el día 2, a partir de allí se tiene como máximo 10 días para resolver el caso. (Ministerio de Educación, 2017)

2.2.1.2.- Análisis si los procesos administrativos sancionadores son eficaces o carecen de un problema como es la afectación del honor y dignidad del docente

A menudo, la falta de un enfoque sistemático y teórico en casos de procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores de los docentes en la UGEL, así como la falta de sustento en la normativa jurídica, pueden llevar a una regulación inadecuada. Por lo tanto, es necesario que los responsables y la comunidad jurídica en nuestro país analicen y desarrollen nuevos enfoques teóricos para garantizar el respeto a los derechos de los docentes y un procedimiento justo y adecuado para la imposición de sanciones disciplinarias.

De acuerdo con los datos, el 58% de los responsables presentan discrepancias teóricas en cuanto a la correcta regulación de los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores de los docentes, lo que sugiere una falta de atención a los planteamientos teóricos y una falta de consideración hacia la necesidad de la comunidad magisterial para obtener una justicia realmente justa.

Se reporta que en un 59% de los casos existe escepticismo por parte de la comunidad jurídica respecto a la regulación de los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores de los docentes, lo cual

ha generado discrepancias teóricas. Se sugiere reforzar dicha normativa mediante leyes que promuevan la protección de los docentes. Además, se ha observado un 59% de empirismos normativos por parte de los responsables, lo que puede llevar a la vulneración de los derechos de los docentes al no contar con un procedimiento disciplinario y sancionador justo y adecuado.

Se ha constatado que en un 59% de los casos, la comunidad muestra empirismo normativo al momento de aplicar los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores de los docentes, lo que puede llevar a la vulneración de sus derechos al no contar con un procedimiento justo y equitativo.

Indica Lizarraga (2012) Se sostiene que el Estado ejerce su poder punitivo a través de la autoridad disciplinaria o sancionadora, y que para imponer sanciones debe respetar los derechos fundamentales del debido proceso y los principios del derecho penal, aplicando ciertas precauciones como los principios de presunción de inocencia, legalidad, tipicidad de las faltas y sanciones administrativas, irretroactividad de las normas sancionadoras desfavorables y retroactividad de las normas sancionadoras favorables, el principio de non bis in ídem, igualdad, entre otros. Además, a estos principios se deben agregar las garantías judiciales reconocidas en el Artículo 8.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos. (P. 4)

Es importante otorgar prioridad a la adecuada regulación de los procesos disciplinarios y sancionadores que se aplican a los docentes, para evitar que se vean afectados por la falta de conocimiento normativo y las discrepancias teóricas que se presentan en los casos de la UGEL Chiclayo. De esta manera, se contribuirá al cumplimiento de los principios generales establecidos en los artículos I al VII del Decreto Supremo N° 002-94-JUS. (Pimentel, 2016)

2.2.1.3.- Normativa del proceso administrativo sancionador

Normativa

- ✓ Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- ✓ D.S. N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
- ✓ D.S. N° 007-2015 – MINEDU, Modifican artículos de Reglamento de Ley de Reforma Magisterial.
- ✓ R.V.M. N°. 091-2015 – MINEDU, Normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público.
- ✓ Ley N° 29988, La correcta regulación de los procedimientos disciplinarios y sancionadores que se aplican a los docentes es crucial para evitar que la falta de conocimiento normativo y las discrepancias teóricas presentes en los casos de la UGEL Chiclayo los afecten negativamente. Al dar prioridad a este aspecto, se puede contribuir al cumplimiento de los principios generales establecidos en los artículos I al VII del Decreto Supremo N° 002-94-JUS.
- ✓ D.S. N° 004-2017-MINEDU, Reglamento de la Ley N° 29988.
- ✓ Ley N° 27337, Aprueba el nuevo Código de los Niños y Adolescentes.

Alcances:

- ✓ Profesores nombrados
- ✓ Profesores retirados
- ✓ Miembros de las comisiones
- ✓ Ex profesores contratados
- ✓ Profesores contratados

Revelan Rentería y Torres (2015). Según se informa en la página 11, la Ley 836 de 2003 en Colombia establece en su artículo 4 que para que se garantice el debido proceso, es necesario que los destinatarios sean investigados por una autoridad competente y que se apliquen de manera adecuada tanto las normas formales como las materiales que regulan el proceso. Sin embargo, la realidad muestra que en la mayoría de los

casos no se respeta el orden jerárquico, lo que puede entorpecer la objetividad del juez disciplinario.

Manifiesta Cervantes (2016). Se explica que, en México, el proceso disciplinario se considera como una parte integral de la administración de personal y se aplica tanto a los empleados que están sujetos al régimen de carrera como a aquellos que han sido nombrados de manera libre. El objetivo de este proceso es garantizar que los servicios que se prestan por parte del Estado sean eficaces, y que los empleados que desempeñan sus funciones en el sector público lo hagan de manera responsable, ética y con una conducta adecuada. (p.7)

Menciona Alcocer (2016). Se observa que el régimen disciplinario que se aplica al magisterio todavía presenta ciertas imprecisiones, lo que puede hacer que la autoridad educativa no realice adecuadamente el proceso disciplinario y no se garantice el respeto y cumplimiento de la legalidad y el debido proceso. (p.2)

En el ámbito nacional, el artículo 40 de la Constitución Política de 1993 establece que la ley debe regular el ingreso a la carrera administrativa, así como los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. Esto indica que cualquier ley aprobada por los poderes legislativo y ejecutivo debe ser elaborada teniendo en cuenta lo que establece la Constitución. (Constitución Política del Perú 1993)

En los últimos años, se ha planteado una reforma educativa en el sector de la educación, que se ha consolidado desde noviembre de 2012 con la promulgación y entrada en vigor de la Ley 29944, conocida como la Ley de Reforma Magisterial. La ejecución del proceso administrativo para un docente, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, está establecida explícitamente en su reglamento, promulgado el 4 de mayo de 2013 mediante el DS N° 004-2013. (Araujo y Fernández, 2022)

2.2.1.4.- Jurisprudencia de un proceso administrativo sancionador

RESOLUCIÓN N° 000338-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala
EXPEDIENTE: 0499-2019-SERVIR/TSC

IMPUGNANTE : JOSE LUIS VERAMATOS FERNANDEZ
ENTIDAD : DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ICA
RÉGIMEN : LEY N° 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO CESE TEMPORAL POR UN (1) AÑO SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Regional N° 5935, del 25 de octubre de 2018, emitida por la Dirección de la Dirección Regional de Educación Ica, al haberse vulnerado el derecho de defensa, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.

El tribunal resuelve la NULIDAD de la Resolución Directoral Regional N° 5935, del 25 de octubre de 2018, emitida por la Dirección de la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ICA, al haberse vulnerado el derecho de defensa, el deber de motivación y el debido procedimiento administrativo.

RESOLUCIÓN N° 002313-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 4256-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : DINNER PALOMINO PEÑA
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANTABAMBA
RÉGIMEN : LEY N° 29944

MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO CESE TEMPORAL POR TREINTA Y UN (31) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral N° 0715-2018-UGEL ANT, del 12 de septiembre de 2018, y de la Resolución Directoral N° 0809-2018-UGEL ANT, del 29 de octubre de 2018, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local Antabamba; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

El Tribunal resuelve declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral N° 0715-2018-UGEL ANT, del 12 de septiembre de 2018, y de la Resolución Directoral N° 0809-2018-UGEL ANT, del 29 de octubre de 2018, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANTABAMBA; al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

RESOLUCIÓN N° 000438-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 359-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARVELLI LUNA RODRIGUEZ
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO
RÉGIMEN : LEY N° 29944

MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO CESE TEMPORAL POR DOS (2) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Local N° 9138-2018- UGEL.C.P., del 8 de noviembre de 2018, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

En este caso el Tribunal resuelve declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral Local N° 9138-2018- UGEL.C.P, del 8 de noviembre de 2018, emitida por la Dirección de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO; al haberse afectado el debido procedimiento administrativo.

RESOLUCIÓN N° 000441-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 4422-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EDGAR JAVIER URIBE FRANCO
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA
RÉGIMEN : LEY N° 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor EDGAR JAVIER URIBE FRANCO y, en consecuencia, se **REVOCA** la Resolución Directoral N° 03578, del 08 de septiembre de 2021, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa de Huamanga, por haber prescrito la potestad sancionadora disciplinaria.

El tribunal resuelve declarar **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor EDGAR JAVIER URIBE FRANCO y, en consecuencia, se **REVOCA** la Resolución Directoral N° 03578, del 08 de septiembre de 2021, emitida por la Dirección del Programa Sectorial III de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, por haber prescrito la potestad sancionadora disciplinaria.

2.3.- Marco Conceptual

- a) **Calificación de la falta:** Son acciones ilegales que causan daño a los derechos personales, patrimoniales y sociales, pero que debido a su gravedad no cumplen con los criterios para ser considerados como delitos.
- b) **Competitividad Profesional:** cualidades o características que posee una persona y que tienen una relación directa con su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en una tarea o puesto de trabajo específico.

- c) **Derecho a la motivación:** un derecho que se utiliza como herramienta para garantizar el cumplimiento de otras garantías constitucionales que son aplicables a los procedimientos administrativos y a las relaciones entre particulares.**Docente:** es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.
- d) **Garantías del Debido Procedimiento:** Se establece que toda persona tiene derecho a ser juzgada de acuerdo a leyes ya existentes al momento del acto que se le imputa, ante un juez o tribunal competente, y respetando todas las formalidades propias de cada proceso judicial.
- e) **Normativa:** El Derecho tiene como objetivo regular la conducta de los seres humanos en la sociedad, y se presenta como una regla que es aplicable a todos los ciudadanos. Las normas establecen tanto derechos como deberes y obligaciones para todos, los cuales deben ser cumplidos por todos los ciudadanos.
- f) **Procedimiento Disciplinario:** Un conjunto de procedimientos regulados que permiten a la Administración sancionar al personal a su servicio o a aquellos que tienen una relación contractual con ella, siguiendo su propia normativa específica, pero respetando siempre los principios de la potestad sancionadora.
- g) **Procesos administrativos:** Se trata de un conjunto de acciones y procedimientos llevados a cabo en instituciones administrativas, con el propósito de emitir un acto administrativo que tenga un impacto legal específico en los intereses, obligaciones o derechos de individuos o grupos concretos sujetos a su jurisdicción.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1.- Hipótesis general

El manejo legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia

3.2.- Hipótesis específicas

- a) El proceso administrativo disciplinario afecta el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular cuando se comprueba que no existió ninguna causal de sanción, y el daño es irreparable.
- b) Una de las medidas que se puede adoptar para evitar la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo disciplinario, es la no propagación del caso y la reserva en la investigación de la misma.

3.3.- Variables

Variable “X”: AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD

Básicamente, la fuente de todos los derechos es la dignidad y esto requiere un cambio en la forma en que concebimos a las personas y sus derechos. Ya no podemos simplemente hablar de derechos y personas sin considerar la importancia de la dignidad humana en la protección de esos derechos.

Variable Independiente	Indicadores
AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD	Nivel económico
	Discriminación
	Imagen personal

Variable “y”: PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

El proceso sancionador administrativo se refiere a una serie de acciones que tienen como objetivo establecer si hay responsabilidad administrativa, es decir, si se ha cometido una infracción y, en consecuencia, aplicar una sanción correspondiente.

Variable Independiente	Indicadores
PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	Disposiciones
	Jurisprudencia

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE

Variable X	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensión	Indicadores
AFECCIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD	En resumen, la fuente de todos los derechos es la dignidad y esto conlleva un cambio en la forma de entender a las personas y sus derechos. Ahora es necesario hablar de personas dignas y de derechos que reconozcan y protejan la dignidad humana, en lugar de tratar a las personas y derechos de manera separada y aislada.	Colegio	Repercusión	Nivel económico
				Discriminación
				Imagen personal

VARIABLES

Variable Y	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensión	Indicadores
PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	El proceso sancionador administrativo se considera como una serie de acciones cuyo objetivo principal es establecer si existe responsabilidad administrativa, es decir, si se ha cometido una infracción, y en caso afirmativo, aplicar una sanción correspondiente..	Aplicación	Ámbito nacional	Disposiciones
				Jurisprudencia

Elaboración propia del investigador

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.- Método de Investigación

El método general se basa en la aplicación del método científico, que consiste en llevar a cabo una variedad de acciones y operaciones con el propósito de lograr un objetivo específico. Estas acciones se organizan en una serie de etapas o pasos que nos guían en la consecución de dicho objetivo. (Rivero, 2019).

También se han utilizado los métodos sintético e inductivo. En el caso del método inductivo, se parte de casos específicos para llegar a un conocimiento general. Este enfoque ha permitido la formulación de hipótesis y la investigación de leyes y evidencias científicas, aunque la extrapolación puede no ser completa. Por otro lado, el método sintético combina sucesos que son claramente diferentes y crea una teoría que unifica estos elementos diversos. Se basa en la recombinación lógica de algunos de estos elementos

para crear una nueva totalidad, lo cual se aprecia especialmente en el enfoque hipotético.

Los métodos estadísticos son un conjunto de herramientas que permiten procesar datos de investigación tanto cuantitativos como cualitativos. En esta tesis se detallan los siguientes pasos del proceso estadístico: agregación, conteo, visualización, composición y análisis. (UNAM, 2019).

Los métodos específicos incluyen la dialéctica sociológica, que permite identificar a las personas que serán objeto de investigación, superponiendo esta información con el instrumento de investigación.

4.2.- Tipo de Investigación

Los datos recolectados pueden ser empleados para determinar si existe alguna relación entre las variables analizadas, desarrollar aspectos teóricos y ampliar los conocimientos académicos, sin manipular las variables de investigación. Es importante mencionar que el tipo de estudio realizado fue básico. (Galán, 2009)

La recopilación de datos se lleva a cabo en un momento específico, lo que indica que el estudio tiene un enfoque transversal. (Galán, 2009)

Se trata de un enfoque observacional en el que los investigadores se limitan a recolectar y presentar los datos tal y como se presentan, sin intervenir ni manipularlos a discreción en el proceso de investigación. (Galán, 2009)

4.3.- Nivel de Investigación

El nivel de estudio utilizado en la investigación es descriptivo, tal como lo señala (MUNTANÉ RELAT , 2010), y se enfoca en un análisis detallado del sujeto, lo que puede ayudar a caracterizar una patología específica y profundizar en su comprensión. Este tipo de estudio requiere la combinación de varios métodos de análisis, como la síntesis, deducción e inducción, lo que permite abordar el mecanismo de la enfermedad y encontrar posibles tratamientos. En última instancia, la investigación también busca responder a las preguntas formuladas en la encuesta.

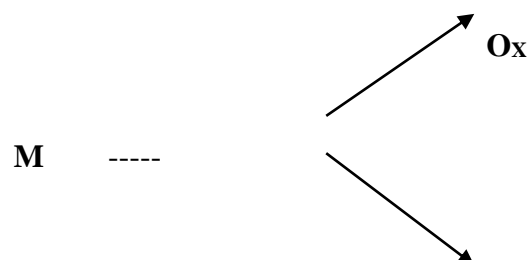
4.4.- Diseño de la Investigación

El tipo de diseño utilizado en esta investigación es descriptivo y se ha optado por realizar una encuesta transversal, según el enfoque propuesto por Hernández Sampieri (2014). Esto implica la recopilación de datos en un único momento. (Liu, 2008 y Tucker, 2004).

El objetivo de este diseño es describir las variables y analizar su aparición y relaciones en momentos concretos. Es similar a tomar una fotografía de la situación actual, y en este estudio se ha recopilado y analizado la doctrina del Defensor Interamericano, la cual refleja su papel como protector del debido proceso.

El Diseño de investigación a utilizarse es el siguiente:

No Experimental Longitudinal:



Oy

Donde:

- M** = Muestra formada por 45 docentes de los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores.
- O** = Observaciones de las variables a realizar de la muestra.
- X** = Observación de la variable: AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD
- Y** = Observación de la variable: PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

4.5.- Población y muestra**a) Población**

La población estuvo conformada por 50 docentes de los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores

b) Muestra

La muestra estuvo compuesta por 45 docentes de los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores

c) Muestreo: El muestreo fue probabilístico

4.6.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos**A. Encuestas:**

Se llevó a cabo una recolección de datos mediante la aplicación de un cuestionario para 45 docentes de los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores

B. Análisis Documental:

Se concedió la recopilación de información escrita de varias fuentes acerca del protocolo oficial con el fin de realizar un análisis comparativo sobre temas como los derechos, los efectos jurídicos y las posiciones doctrinales, por ejemplo:

- Libros como: Papers, Manuales, Ensayos.
- Código.
- Revista científica.
- Publicaciones
- Informe.
- Redacción.
- Anuarios. Etc.

4.7.- Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En este estudio, se empleará el software estadístico SPSS para el adecuado procesamiento de los datos obtenidos. Luego de recibir los datos, se realizará su interpretación y se presentarán en forma de gráficos y barras estadísticas.

4.8.- Aspectos éticos de la investigación

La elaboración cuidadosa de una revisión exhaustiva del tema de estudio se relaciona con una orientación ética fundamental: equilibrio, honestidad, imparcialidad y respeto por los derechos de terceros (Universidad de Celaya, 2011). Se han asumido compromisos éticos a lo largo del desarrollo del estudio en consonancia con los principios de no

maleficencia, respeto por la dignidad de la persona y protección de la privacidad. (Abad y Morales, 2005).

La encuesta incluyó una sección escrita sobre los principios éticos y afirmó que se debe tener en cuenta la ética en la investigación. Se asumió el compromiso de no divulgar información o identidades específicas en la unidad de análisis.

Por lo tanto, se ha preservado la confidencialidad de la identidad de los sujetos de estudio y no se han divulgado sus datos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1.- Descripción de resultados

5.1.1.- Primera Pregunta

Cuyo texto dice: ¿Ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado?

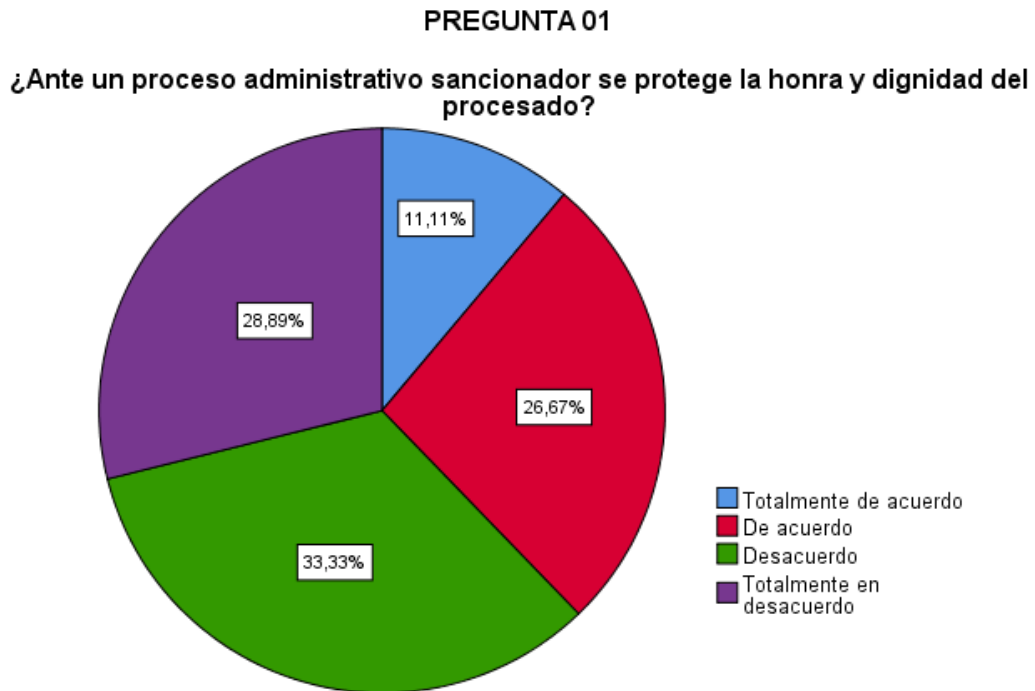
Tabla 1: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado

¿Ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	12	26,7	26,7	37,8
	Desacuerdo	15	33,3	33,3	71,1
	Totalmente en desacuerdo	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado



Fuente: Elaboración Propia

Descripción:

El 33,33% de los encuestados expresaron su desacuerdo con la afirmación de que la protección de la honra y la dignidad del procesado es importante en un proceso administrativo sancionador. Además, el 28,89% mostró un desacuerdo total. En contraste, un 26,67% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la afirmación, mientras que un 11,11% estuvo totalmente de acuerdo.

5.1.2.- Segunda Pregunta

Cuyo texto dice: ¿Ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado?

Tabla 2: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado

¿Ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado?

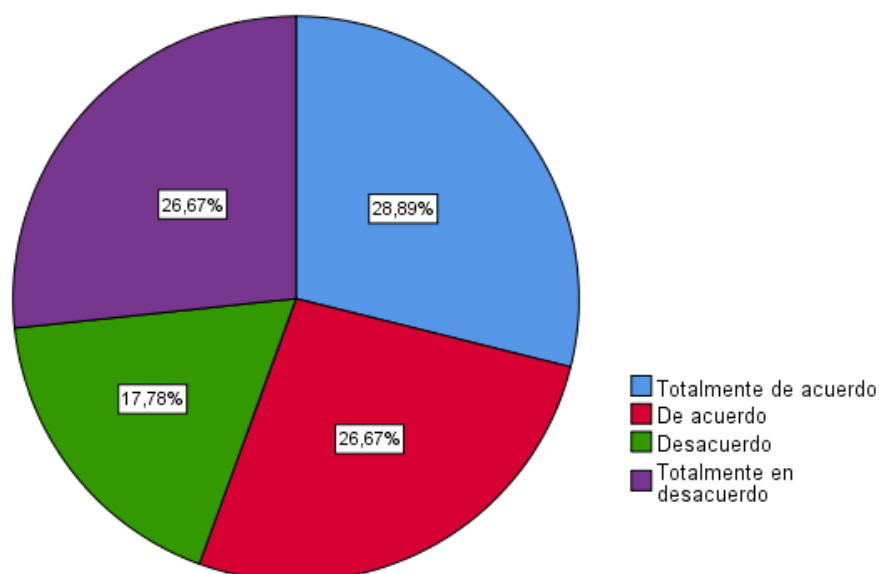
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13	28,9	28,9	28,9
	De acuerdo	12	26,7	26,7	55,6
	Desacuerdo	8	17,8	17,8	73,3
	Totalmente en desacuerdo	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado

PREGUNTA 02

¿Ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado?



Fuente: Elaboración Propia

Descripción:

Un 28,89% de los encuestados expresaron estar completamente de acuerdo en que los procesados son discriminados en los procesos administrativos sancionatorios, mientras que un 26,67% están de acuerdo y otro 26,67% están completamente en desacuerdo. Además, un 17,78% de los encuestados se mostraron en desacuerdo con esta afirmación.

5.1.3.- Tercera Pregunta

Cuyo texto dice: Ante un proceso administrativo sancionador ¿Se afecta la imagen personal del procesado?

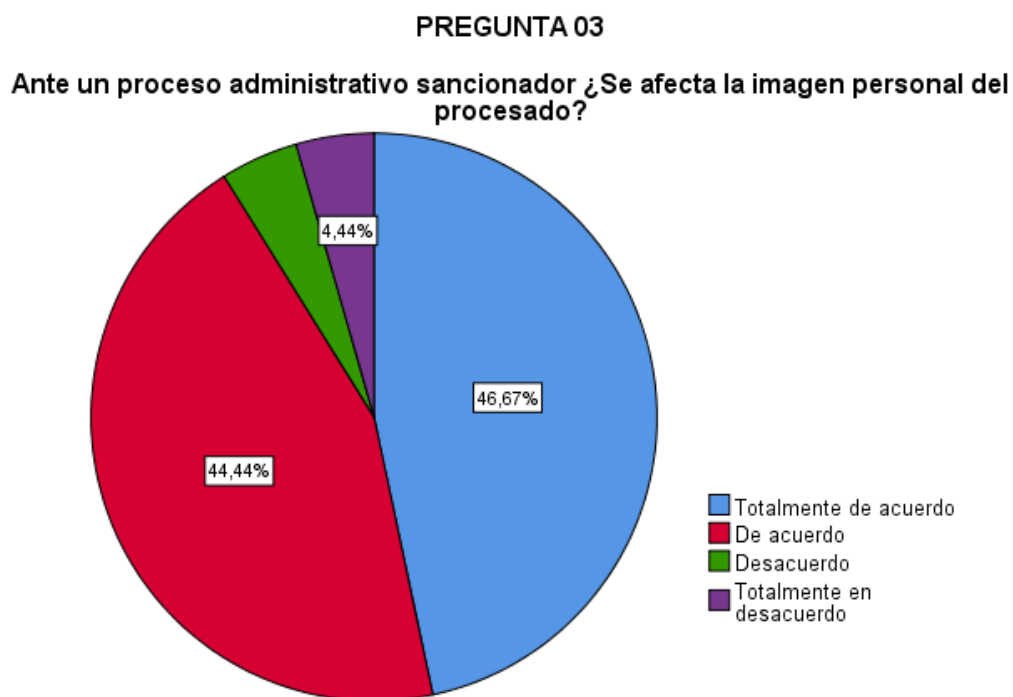
Tabla 3: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se afecta la imagen personal del procesado

Ante un proceso administrativo sancionador ¿Se afecta la imagen personal del procesado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	21	46,7	46,7	46,7
De acuerdo	20	44,4	44,4	91,1
Desacuerdo	2	4,4	4,4	95,6
Totalmente en desacuerdo	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3: Resultados sobre si ante un proceso administrativo sancionador se afecta la imagen personal del procesado



Fuente: Elaboración Propia

Descripción:

Un total del 91,11% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que un proceso administrativo sancionador puede afectar la imagen personal del procesado, mientras que solo un 8,89% se encuentran en desacuerdo. Entre los que están de acuerdo, el 46,67% están totalmente de acuerdo y el 44,44% están de acuerdo. Por otro lado, solo un 4,44% están totalmente en desacuerdo y un 4,44% se encuentran en desacuerdo.

5.1.4.- Cuarta Pregunta

Cuyo texto dice: ¿El procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente?

Tabla 4: Resultados sobre si el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente

¿El procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente?

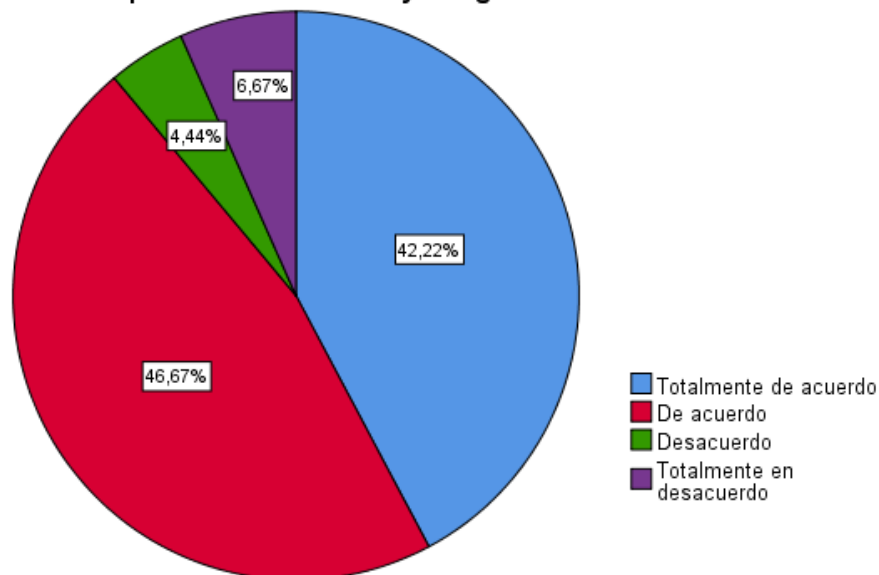
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	42,2	42,2	42,2
	De acuerdo	21	46,7	46,7	88,9
	Desacuerdo	2	4,4	4,4	93,3
	Totalmente en desacuerdo	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4: Resultados sobre si el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente

PREGUNTA 04

¿El procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente?



Fuente: Elaboración Propia

Descripción:

Un total del 46,67% de los encuestados manifestaron su acuerdo en que el procedimiento administrativo sancionador requiere de una modificación en cuanto a la protección de la honra y dignidad del docente, mientras que el 42,22% estuvieron completamente de acuerdo. Por otro lado, un 6,67% expresaron su total desacuerdo con esta idea y un 4,44% se encontraban en desacuerdo.

5.1.5.- Quinta Pregunta

Cuyo texto dice: Al terminar el proceso administrativo sancionador ¿existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo?

Tabla 5: Resultados sobre si al terminar el proceso administrativo sancionador existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo

Al terminar el proceso administrativo sancionador ¿Existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo?

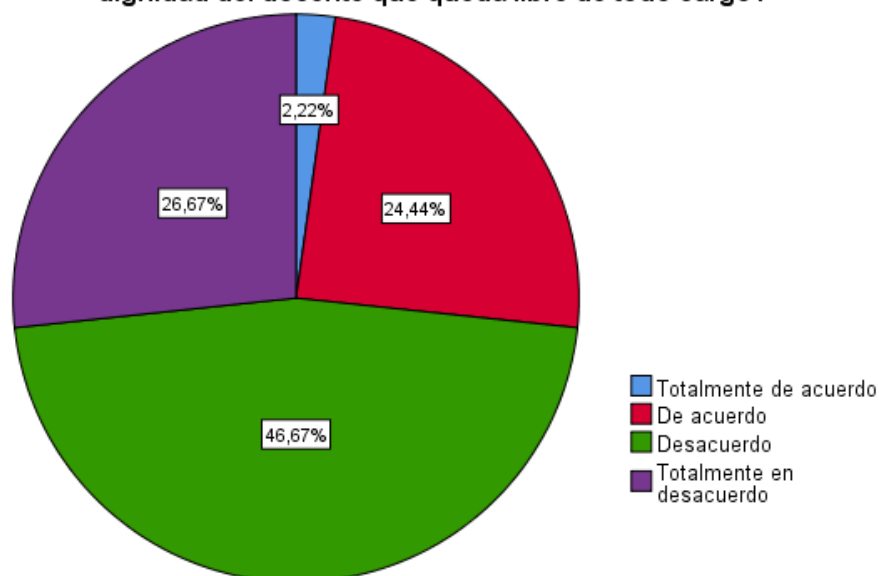
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	1	2,2	2,2	2,2
	De acuerdo	11	24,4	24,4	26,7
	Desacuerdo	21	46,7	46,7	73,3
	Totalmente en desacuerdo	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 5: Resultados sobre si al terminar el proceso administrativo sancionador existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo

PREGUNTA 05

Al terminar el proceso administrativo sancionador ¿Existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo?



Fuente: Elaboración Propia

Descripción:

Un 46,67% de los encuestados no está de acuerdo en que se realice una restitución de la honra y dignidad del docente una vez finalizado el proceso administrativo sancionador en caso de ser absuelto, mientras que un 26,67% está totalmente en

desacuerdo. Por otro lado, un 24,44% está de acuerdo y un 2,22% están totalmente de acuerdo con dicha restitución.

5.1.6.- Prueba de normalidad

5.2.1.1.- Planteamiento de hipótesis

H₀: La muestra proviene de una distribución normal.

H₁: La muestra no proviene de una distribución normal.

Tabla 6: Estadísticos de Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
¿Ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado?	,202	45	,000	,866	45	,000

Fuente: Elaboración Propia

Se empleó un nivel de confianza del 95% para realizar la prueba de normalidad, y debido a que el tamaño de la muestra es superior a 30, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el cálculo. La prueba se llevó a cabo utilizando el software SPSS y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Para $p = 0.00 < 0.05$; Debido a que se obtuvo suficiente evidencia, la hipótesis nula fue rechazada y se aceptó la hipótesis alternativa. Además, se llevarán a cabo pruebas no paramétricas para respaldar estas hipótesis.

La muestra no proviene de una distribución normal.

5.2.- Contrastación de hipótesis

5.2.1.- Hipótesis general

H₀: Tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia

H₁: El tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador no ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia

Calculo de la Prueba de Chi-cuadrado en función a la encuesta formulada

La prueba de Chi-cuadrado fue realizada con un nivel de confianza del 95%, utilizando el software SPSS, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 7: Estadísticos de Contraste Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,772 ^a	9	,762
Razón de verosimilitud	7,081	9	,629
Asociación lineal por lineal	,627	1	,429
N de casos válidos	45		

- a. El 62,5% de las 10 casillas han tenido un recuento menor a 5, siendo este el recuento mínimo esperado es,22.

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla N°7 se observan los resultados obtenidos en la Prueba de Chi-cuadrado.

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,762 < 0.05$

Se acepta la hipótesis nula planteada y SE RECHAZA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, afirmando que: *El tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia.*

5.2.2.- Primera Hipótesis Específica

H₀: Una de las consecuencias que conlleva el proceso administrativo sancionador es la no afectación del honor y dignidad del docente de educación básica cuando se comprueba que no existió ninguna causal de sanción, y el daño es irreparable.

H₁: Una de las consecuencias que conlleva el proceso administrativo sancionador es la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica cuando se comprueba que no existió ninguna causal de sanción, y el daño es irreparable.

Calculo de la Prueba de Chi-cuadrado en función a la encuesta formulada

Se utilizó un nivel de confianza del 95% en la Prueba de Chi-cuadrado, cuyo cálculo se llevó a cabo mediante el uso del software SPSS, y se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 8: Estadísticos de Contraste Primera Hipótesis Específica

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,766 ^a	9	,027
Razón de verosimilitud	18,107	9	,034
Asociación lineal por lineal	3,496	1	,062
N de casos válidos	45		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Fuente: Elaboración Propia

A partir de los resultados obtenidos en la prueba de Chi-cuadrado, los cuales se presentan en la Tabla N° 8, se puede observar que:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,027 < 0,05$

Se acepta la hipótesis nula planteada y **SE RECHAZA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN**, afirmando que:

Una de las consecuencias que conlleva el proceso administrativo sancionador es la no afectación del honor y dignidad del docente de educación básica cuando se comprueba que no existió ninguna causal de sanción, y el daño es irreparable.

5.2.3.- Segunda Hipótesis Específica

H₀: Una de las medidas que no se pueden adoptar para que se evite la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica en el proceso administrativo sancionador, es la no publicidad del caso y la reserva de la misma

H₁: Una de las medidas que se pueden adoptar para que se evite la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica en el proceso administrativo sancionador, es la no publicidad del caso y la reserva de la misma

Calculo de la Prueba de Chi-cuadrado en función a la encuesta formulada

Se realizó el cálculo de la Prueba de Chi-cuadrado utilizando el software SPSS, con un nivel de confianza del 95%, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 9: Estadísticos de Contraste Segunda Hipótesis Especifica

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,282 ^a	9	,083
Razón de verosimilitud	16,861	9	,051
Asociación lineal por lineal	1,746	1	,186
N de casos válidos	45		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

Fuente: Elaboración Propia

A partir de los datos presentados en la Tabla N° 9 que muestra los resultados de la Prueba de Chi-cuadrado, se puede observar que:

Como el valor de sig. (valor critico observado) $0,083 < 0,05$

Se acepta la hipótesis nula planteada y **SE RECHAZA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN**, afirmando que:

Una de las medidas que no se pueden adoptar para que se evite la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica en el proceso

administrativo sancionador, es la no publicidad del caso y la reserva de la misma

5.3.- Discusión de resultados

De la hipótesis general

Tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia

De la pregunta 4 cuyo texto dice: ¿El procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente?, donde el 46,67% de los encuestados están de acuerdo que el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente

De la pregunta 5 cuyo texto dice: Al terminar el proceso administrativo sancionador ¿existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo?, donde el 46,67% de los encuestados están en desacuerdo con que, si al terminar el proceso administrativo sancionador existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo

Vesga, Fandiño & Higuera (2021), en la tesis para optar el título profesional de Maestría en Derecho Administrativo “En la tesis “Análisis de la aplicación del principio del Debido Proceso en el Procedimiento Disciplinario del Reglamento Docente de la Universidad Libre.”, el autor llegó a las siguientes conclusiones: Aunque la relación laboral subordinada entre la Universidad y el docente otorga una facultad sancionadora disciplinaria, esta no tiene la misma amplitud que la que posee la Administración Pública, ya que las sanciones deben estar limitadas a la vinculación laboral y no pueden ser impuestas fuera de ella, como lo hace la Administración al inhabilitar a alguien para ejercer cargos públicos. Por lo tanto,

cualquier imposición de sanciones, incluso por parte de las universidades, debe ser precedida por un procedimiento que permita al implicado ejercer sus derechos de defensa y contradicción. Los reglamentos de las instituciones educativas deben especificar claramente los elementos de la falta y la correspondiente sanción de manera razonablemente precisa. Es fundamental que los entes privados establezcan límites claros en el uso del poder disciplinario y proporcionen información a la comunidad educativa sobre las condiciones en las que deben interactuar con ellos para proteger el derecho al debido proceso. Es necesario asegurar la protección de los derechos fundamentales en las relaciones particulares para evitar el abuso del poder. Aunque la norma sustantiva del *Ius Variandi* permite al empleador ejercer su poder disciplinario, también establece ciertas salvaguardias para garantizar el debido proceso, como la posibilidad de que los trabajadores se defiendan en presencia de representantes sindicales. Esto es crucial para lograr una verdadera autonomía de la voluntad y evitar la primacía de la voluntad del más fuerte.

Mojica (2019), en la tesis para optar el título profesional de Maestría *en Derecho Procesal “En la tesis “Proceso Administrativo Disciplinario, Aplicado al Personal Docente del Sistema Educativo, en la Provincia de Coclé, durante el periodo del 2013 al 2017”*, Estas conclusiones señalan que el Derecho Disciplinario Administrativo es el conjunto de normas y principios que regulan el Poder y el Procedimiento Disciplinario de la Administración, de acuerdo a la Constitución y las leyes y regulaciones establecidas. Una solución para su desarrollo sería establecer un órgano competente a nivel nacional, independiente de los poderes del Estado, como se hace en otros países como Alemania, Colombia y Venezuela. En caso de no ser posible, se podría considerar la opción de aplicar el denominado derecho disciplinario preferente y externo, con un fuero de atracción. Si no existe una regulación clara y precisa para un tema específico en el Derecho Disciplinario, se podría recurrir a la rama del Derecho Sancionatorio, aplicando los principios propios del Derecho Penal Administrativo.

Se acepta la hipótesis nula planteada y SE RECHAZA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, confirmando que: ***El tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los***

docentes, quienes ven mellado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia

De la hipótesis específica 1

El proceso administrativo disciplinario afecta el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular cuando se comprueba que no existió ninguna causal de sanción, y el daño es irreparable.

De la pregunta 1 cuyo texto dice: ¿Ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado?, el 33,33% de los encuestados están de acuerdo que ante un proceso administrativo sancionador no se protege la honra y dignidad del procesado.

De la pregunta 3 cuyo texto dice: Ante un proceso administrativo sancionador ¿Se afecta la imagen personal del procesado?, donde el 46,67% de los encuestados están totalmente de acuerdo que ante un proceso administrativo sancionador se afecta la imagen personal del procesado

Surco (2022), en la **tesis** En su investigación titulada "*Principio de tipicidad y la vulneración del debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios, UGEL Andahuaylas, 2021*", el autor concluyó que la falta de observancia del principio de tipicidad en los procedimientos disciplinarios administrativos puede resultar en la violación de los derechos fundamentales de los docentes, ya que se pueden sancionar faltas que no están tipificadas. Asimismo, esta inobservancia puede llevar a la declaración de nulidad de los actos administrativos del procedimiento disciplinario, lo que implica la impunidad de los actos negativos cometidos por los docentes. Además, cuando se incumple el principio de tipicidad en la fase de investigación preliminar, se puede malgastar recursos humanos y tiempo, lo que genera una deficiente tipificación de las denuncias recibidas en la UGEL Andahuaylas y, por ende, errores en el proceso disciplinario.

Pinedo (2012) en la tesis para optar el título profesional de Maestría *en Derecho Civil y Comercial* "En la tesis En el artículo titulado "*Las limitaciones de acceso*

a la justicia para la protección del derecho al honor en la responsabilidad civil por denuncia calumniosa", el autor concluye que la responsabilidad civil por denuncia calumniosa se genera cuando se realiza una denuncia con conocimiento de su falsedad o sin un motivo razonable para hacerlo, según lo establecido en el artículo 1982 del Código Civil de 1984. La estructura de este tipo legal de responsabilidad civil se compone de la conducta injustificada de la falsa denuncia y el daño causado al honor, al buen nombre, a la reputación o a la imagen de la persona perjudicada. La supuesta falta de protección a los demandantes que buscan reparación por denuncia calumniosa es desestimada, ya que las decisiones tomadas no se deben a la redacción deficiente de la ley, sino a la justificación presentada en cada caso en particular.

Machaca (2019) El autor de la tesis "El Proceso Administrativo Disciplinario y la Vulneración de los Principios Constitucionales en la Ugel Tacna, años 2016-2017" concluye que la mayoría de los procesos administrativos disciplinarios llevados a cabo durante el periodo analizado fueron inadecuados. De los 13 expedientes examinados, el 84.6% (11 casos) fueron considerados inadecuados debido a la falta de cumplimiento de las acciones básicas requeridas por la RVM N° 091-2015-MINEDU y otras normas vigentes. Además, se concluye que en la mayoría de los casos se vulneraron los principios constitucionales, ya que en un 85% de los expedientes analizados se detectaron notables vulneraciones a estos principios. (p.153)

Se acepta la hipótesis nula planteada y SE RECHAZA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, confirmando que: *El honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular se afecta en el proceso administrativo disciplinario; porque se vulnera el principio del debido proceso*

De la hipótesis específica 2

Una de las medidas que se puede adoptar para evitar la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo disciplinario, es la no propagación del caso y la reserva en la investigación de la misma.

De la pregunta 2 cuyo texto dice: ¿Ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado?, donde el 28,89% de los encuestados están totalmente de acuerdo que ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado.

Arroyo (2021), En la tesis titulada "*El Principio de Tipicidad en las Resoluciones de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Huánuco: 2017 - 2019*", el autor concluye que la falta de calificación de las faltas administrativas disciplinarias en leves, graves y muy graves afecta el principio de tipicidad y, por lo tanto, la previsibilidad en el proceso administrativo disciplinario, lo que dificulta la identificación de quién actuará como órgano instructor y sancionador. Además, el autor sostiene que las decisiones de sanción en las que se ha vulnerado el principio de tipicidad generan el derecho al pago de una indemnización a favor del servidor afectado, lo que resulta en un daño y perjuicio patrimonial para el Estado.

Díaz (2020), Después de llevar a cabo la investigación, el autor de la tesis "Los Actos Administrativos de Destitución Automática a los Docentes Condenados en Aplicación de la Ley n° 29988 y el Debido Procedimiento Administrativo en la DREA2018" ha llegado a la conclusión de que se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo en la DREA-2018 en los actos de destitución automática de docentes condenados en aplicación de la Ley N° 29988. Según se desprende del primer objetivo específico, la Ley N° 29988 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 004-2017-MINEDU, establecen medidas extraordinarias para los casos en que el personal docente haya sido condenado por delitos de terrorismo, apología del terrorismo, violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas, lo que conlleva a su destitución del cargo de docente y a su inhabilitación para el ingreso o reingreso al servicio educativo en instituciones públicas o privadas. A partir del segundo objetivo específico de la investigación realizada, se concluye que anualmente el MINEDU supervisa que ninguna institución educativa cuente con personal docente condenado por los delitos establecidos en la Ley 29988. Para ello, la DREA remite la lista de su personal docente y administrativo a la OTEPA, quien

la envía al Poder Judicial para obtener información sobre el personal condenado. Una vez recibida esta información, la OTEPA la remite a la DREA, quien emite el acto administrativo de destitución sin notificar previamente al docente, lo que vulnera su derecho a la defensa y a una decisión fundamentada en derecho. Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que nuestro sistema jurídico se basa en la teoría de los hechos cumplidos, según el artículo 103° de la Constitución, lo que significa que la Ley se aplica a las situaciones jurídicas existentes al momento de su entrada en vigencia. Sin embargo, en el caso de la DREA-2018, los actos administrativos de destitución se basan en una situación jurídica (condena) que se produjo y extinguió antes de la entrada en vigencia de la Ley 29988 y su Reglamento. Por lo tanto, la DREA está aplicando retroactivamente la Ley 29988 y su Reglamento, lo cual es contrario a nuestro sistema jurídico. (p.58)

Araujo & Fernández (2022), En la tesis "*La Ponderación del Estado Constitucional en el Cumplimiento del Procedimiento Disciplinario del Personal Docente de la Ugel Chachapoyas; 2021*", el autor llegó a las siguientes conclusiones: El procedimiento administrativo disciplinario sancionador al profesorado en la UGEL de Chachapoyas en 2021 cumple con los principios constitucionales que lo regulan. Se respetan el debido proceso y procedimiento, derecho de defensa, derecho a la prueba, presunción de inocencia, proporcionalidad y razonabilidad en los procedimientos disciplinarios sancionadores contra profesores. Además, las autoridades que presiden la UGEL cumplen con las normas que regulan dicho procedimiento y no cometen arbitrariedades en el ejercicio de sus funciones, lo que demuestra la eficiencia de la ponderación en este proceso.

Rumiche (2023), En su tesis para obtener el título de Maestría en Docencia Superior, titulada "*Análisis de la Aplicación del Artículo 47, ley n° 29944 que Otorga Potestad Administrativa Disciplinaria a los Directores de las Instituciones Educativas – Perú 2023*", el autor llega a las siguientes conclusiones: Hay una falta de conocimiento y aplicación adecuada de los fundamentos jurídicos del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) en algunos directores de instituciones educativas. Estos directores tienen dificultades para comprender y aplicar el marco normativo del artículo 47 de la Ley 29944, que establece la sanción

de suspensión de hasta 30 días para los docentes. El desconocimiento e inadecuada aplicación del procedimiento administrativo disciplinario del artículo 47 de la Ley N° 29944 puede dar lugar a denuncias por abuso de autoridad contra los directores. No obstante, los directores reconocen que es su deber aplicar correctamente este procedimiento disciplinario y que su falta de aplicación conlleva responsabilidad funcional.

CONCLUSIONES

- 1.- Se afirma la hipótesis nula planteada y se rechaza la hipótesis de investigación, afirmando que: El tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mermado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia. Ello se sustenta en que el 46,67% de los encuestados están de acuerdo que el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente y el 46,67% de los encuestados están en desacuerdo con que, si al terminar el proceso administrativo sancionador existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo. A raíz de lo anterior, se puede concluir que un procedimiento disciplinario administrativo afecta negativamente la imagen y prestigio del profesor, ya que se le considera culpable desde el principio. Para garantizar el respeto al principio y derecho del Debido Proceso, es esencial que los organismos privados establezcan ciertos criterios o estándares mínimos para regular el uso del poder disciplinario y permitir que la comunidad educativa sepa en qué términos se debe desarrollar su relación con ellos.
- 2.- Se afirma la hipótesis nula planteada y se rechaza la hipótesis de investigación, afirmando que: Una de las consecuencias que conlleva el proceso administrativo sancionador es la no afectación del honor y dignidad del docente de educación básica cuando se comprueba que no existió ninguna causal de sanción, y el daño es irreparable. Ello se sustenta en que el 33,33% de los encuestados están de acuerdo que ante un proceso administrativo sancionador no se protege la honra y dignidad del procesado y el 46,67% de los encuestados están totalmente de acuerdo que ante un proceso administrativo sancionador se afecta la imagen personal del procesado. Se concluye que la falta de respeto al principio de tipicidad durante la fase de investigación preliminar resulta en un uso inadecuado de recursos humanos y tiempo, además de que las denuncias recibidas no tienen fundamento, como se evidencia en casos como la Resolución Directoral Ugel 01

N° 7503 y el Caso 7060 58900-2019-2384-0, donde se decide que no procede la formalización de denuncia penal.

- 3.- Se acepta la hipótesis nula planteada y se rechaza la hipótesis de investigación, afirmando que: una de las medidas que no se pueden adoptar para que se evite la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica en el proceso administrativo sancionador, la falta de transparencia y confidencialidad en los procesos administrativos sancionadores afecta el principio de tipicidad y la previsibilidad en la clasificación de las faltas disciplinarias en leves, graves y muy graves. Esto se refleja en el hecho de que el 28,89% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que los procesados son discriminados en este tipo de procesos. La falta de una adecuada clasificación de las faltas determina quién debe actuar como órgano instructor y quién como órgano sancionador.

RECOMENDACIONES

- 1.- La propuesta es que, dado que se ha determinado que el proceso administrativo disciplinario afecta la dignidad y el honor del docente de Educación Básica Regular al vulnerar el principio del debido proceso, se debe establecer una norma sustantiva que legitime el poder sancionador del empleador pero también prevea ciertas garantías que se deben respetar en las decisiones disciplinarias. Por lo tanto, se sugiere que, en presencia de los representantes de los trabajadores donde haya organización sindical, se reciban los descargos para asegurar el debido proceso y la protección de la honra y dignidad del docente, especialmente frente a denuncias fraudulentas.
- 2.- Al haberse determinado que una de las consecuencias que conlleva el proceso administrativo sancionador es la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica, y cuando se comprueba que fue una denuncia fraudulenta, el daño es irreparable, por ello se propone que el proceso administrativo sancionador sea con personas externas a la institución, a fin de preservar el debido proceso y la honra del docente, hasta que se compruebe lo contrario.
- 3.- Al haberse determinado que una de las medidas que se pueden adoptar para que se evite la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica en el proceso administrativo sancionador, es la no publicidad del caso y la reserva de la misma, se sugiere que la normativa jurídica incluya un deber y sanción para aquellos que realizan denuncias sabiendo que son falsas o sin un motivo razonable. Además, se propone que se excluya la responsabilidad civil en casos de falsas denuncias, ya que estas conductas afectan el debido proceso y el honor del denunciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo Quispe, R. C. (2021). El principio de tipicidad en las resoluciones de sanción en los procedimientos administrativos disciplinarios en el gobierno regional Huanuco: 2017-2019.
- Araujo Saldaña, L. D., & Fernandez Rojas, C. L. (2022). La ponderación del estado constitucional en el cumplimiento del procedimiento disciplinario del personal docente de la Ugel Chachapoyas; 2021.
- Díaz Mendoza, M. M. (2020). Los actos administrativos de destitución automática a los docentes condenados en aplicación de la ley N° 29988 y el debido procedimiento administrativo en la DREA-2018.
- Machaca Maquera, W. (2019). El Proceso Administrativo Disciplinario y la Vulneración de los Principios Constitucionales en la UGEL Tacna, Años 2016-2017.
- Surco Urquiza, M. (2022). Principio de tipicidad y la vulneración del debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios, UGEL Andahuaylas, 2021.
- Mojica Abrego, I. (2019). Proceso administrativo disciplinario, aplicado al personal docente del Sistema Educativo, en la provincia de Coclé, durante el período del 2013 al 2017 (Doctoral dissertation, Universidad de Panamá. Vicerrectoría de Investigación y Postgrado).
- Pinedo Coa, V. A. (2012). Las limitaciones de acceso a la justicia para la protección del derecho al honor en la responsabilidad civil por denuncia calumniosa.
- Rumiche Morales, L. Análisis de la aplicación del artículo 47, ley N° 29944 que otorga potestad administrativa disciplinaria a los directores de las Instituciones Educativas-Perú 2023.
- Puruncajas Valencia, D. C. (2016). Impacto en los Derechos de los Estudiantes del Instituto Nacional Mejía debido a la Detención y Procedimiento Administrativo, 2014-2015 (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Vesga Niño, S., Fandiño Prieto, E. A., & Alberto, H. M. L. (2021). El principio del debido proceso en el procedimiento disciplinario: análisis de su aplicación en el reglamento docente de la Universidad Libre.
- Araujo y Fernández. (2022). “LA PONDERACIÓN DEL ESTADO CONSTITUCIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UGEL CHACHAPOYAS; 2021.”. recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10670/Luis%20Daniel%20Araujo%20&%20Cesar%20Latini%20Fernandez.pdf?sequence=1>

Alcocer, W. (2016). Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio. (pág. 113). Quito, Quito, Ecuador. Obtenido de [file:///C:/Users/HUGO/Downloads/DialnetEstudioSobreElRegimenDisciplinarioDelMagisterio-5456265%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HUGO/Downloads/DialnetEstudioSobreElRegimenDisciplinarioDelMagisterio-5456265%20(1).pdf)

Cervantes, D. (2016). Manual de derecho administrativo. (pág. 135). México, México, México: Editorial Rodhas S.A.C.

Constitución Política del Perú . (2016). Sanciones administrativas. En C. P. Perú, Sanciones administrativas (pág. 210). Lima, Lima, Perú.

Defensoría del Pueblo. (2009). “Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo”. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-005-2009-DP-ADHPD-vf.pdf>

Edutalentos Regiones. (2019). “Procesos administrativos disciplinarios”. Recuperado de: https://www.google.com/search?q=el+proceso+administrativo+sancionador+es+el+mismo+para+un+docente&rlz=1C1CHBD_esPE943PE945&oq=el+proceso+administrativo+sancionador+es+el+mismo+para+un+docente&aqs=chrome..69i57.16341j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:51ffc3a3,vid:qoPuykzqvC8

Rivera. (2018). “LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA COMO VALOR SUPREMO Y EL DERECHO AL HONOR EN LA LEGISLACIÓN CIVIL PERUANA”. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3135/TESIS_DOCTORADO_DERECHO_ROLANDO%20NOLBERTO%20RIVERA%20PA REDES.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pasión por el Derecho. (2021). “Derecho al honor: concepto, alcances, contenido, límites y jurisprudencia”. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/derecho-honor-concepto-alcances-contenido-limites-jurisprudencia/#:~:text=El%20derecho%20al%20honor%20supone,persona%20como%20sujeto%20de%20derechos.>

Pimentel. (2016). “DEFICIENCIA E INCONSISTENCIA LEGAL EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR DE LOS DOCENTES, EN EL ÁMBITO DE LA UGEL CHICLAYO – 2016”. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5756/Chero%20Silva%20Ricardo%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

I. PROBLEMAS	II. OBJETIVOS	III. HIPOTESIS	IV. VARIABLES E INDICADORES	V. METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Qué consecuencias en el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular origina la vulneración del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario?</p> <p>b) ¿Qué medidas se pueden adoptar en el Perú para que se evite la afectación del honor y dignidad del docente de Educación Básica Regular en el</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir cómo se relacionan el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular en el proceso administrativo disciplinario.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir qué consecuencias en la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica se producen en el proceso administrativo disciplinario.</p> <p>b) Explicar qué medidas se pueden adoptar en el Perú para evitar la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica en el proceso</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador ha sido perjudicial en algunos casos para los docentes, quienes ven mellado su honor sin tener el beneficio del principio de inocencia</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) El proceso administrativo disciplinario afecta el honor y la dignidad del docente de Educación Básica Regular cuando se comprueba que no existió ninguna causal de sanción, y el daño es irreparable.</p> <p>b) Una de las medidas que se puede adoptar para evitar la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo disciplinario, es la no</p>	<p>Variable X (Autónomo) AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD</p> <p>Dimensiones: Debido proceso <i>Indicadores:</i> <i>Discriminación Normativa</i></p> <p>Variable Y (Dependiente) PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO</p> <p>Dimensiones: <i>Aplicación</i></p> <p>Indicadores: <i>Disposiciones</i> <i>Jurisprudencia</i></p>	<p>Método de estudio Método científico Método inductivo y método sintético Método sociológico</p> <p>Tipo de estudio Tipo: Básico</p> <p>Nivel de Investigación Nivel: Descriptivo</p> <p>Planificación de la investigación Descriptivo</p> <p>Población y muestra Población: 50 docentes de los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores. Muestra: 45 docentes de los distritos de Santa Anita y San Juan de Miraflores.</p> <p>Técnicas de investigación Encuesta Análisis de documentos</p>

proceso administrativo disciplinario?	administrativo disciplinario.	propagación del caso y la reserva en la investigación de la misma.		Técnicas de procesamiento de datos - Lectura - Análisis documental
---------------------------------------	-------------------------------	--	--	--

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable X	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensión	Indicadores
AFECCIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD	En definitiva, la dignidad constituye la fuente de todos los derechos y esto implica un cambio en la concepción de la persona, atento a que ya no se puede hablar de persona o derechos a secas, sino de persona digna y de derechos que contemplan esta dignidad de la persona humana.	Colegio	Repercusión	Nivel económico
				Discriminación
				Imagen personal

Variable Y	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensión	Indicadores
PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	El procedimiento administrativo sancionador es entendido, en primer término, como el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción.	Aplicación	Ámbito nacional	Disposiciones
				Jurisprudencia

Elaboración propia del investigador

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable X	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensión	Indicadores	Item	Valor final	Instrumento
AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD	En definitiva, la dignidad constituye la fuente de todos los derechos y esto implica un cambio en la concepción de la persona, atento a que ya no se puede hablar de persona o derechos a secas, sino de persona	Colegio	Repercusión	Nivel económico	¿Ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Encuesta para docentes del Distrito de Lince
				Discriminación	¿Ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Encuesta para docentes del Distrito de Lince

	digna y de derechos que contemplan esta dignidad de la persona humana.			Imagen personal	Ante un proceso administrativo sancionador ¿se afecta la imagen personal del procesado?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Encuesta para docentes del Distrito de Lince
--	--	--	--	-----------------	---	---	--

Variable Y	Definición conceptual	Dimensiones	Subdimensión	Indicadores	Item	Valor final	Instrumento
PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	El procedimiento administrativo sancionador es entendido, en primer término, como el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción.	Aplicación	Ámbito nacional	Disposiciones	Usted considera que: ¿el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Encuesta para docentes del Distrito de Lince
				Resarcimiento	Al terminar el proceso administrativo sancionador ¿existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Encuesta para docentes del Distrito de Lince

ANEXO 4
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO

ENCUESTA PARA ABOGADOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN

TEMA: LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

OBJETIVO: Explicar cómo ha sido el tratamiento legal sobre la afectación del honor y dignidad del docente de educación básica regular en el proceso administrativo sancionador

INSTRUCCIONES:

Favor marque con una (X) el casillero que usted crea conveniente dar su respuesta analizada. Tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- Favor leer antes de contestar
- Contestar todas las preguntas.
- No (borrones- manchones- correctores)
- No contestar dos veces en una misma pregunta.
- La encuesta es anónima gracias por su colaboración.

Escala de valoración:

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

1.- ¿Ante un proceso administrativo sancionador se protege la honra y dignidad del procesado?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

2.- ¿Ante un proceso administrativo sancionador se discrimina al procesado?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

3.- Ante un proceso administrativo sancionador ¿se afecta la imagen personal del procesado?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

4.- Usted considera que: ¿el procedimiento administrativo sancionar merece un cambio en el extremo de la protección del honor y la dignidad del docente?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

- 5.- Al terminar el proceso administrativo sancionador ¿existe un resarcimiento al honor y dignidad del docente que queda libre de todo cargo?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Desacuerdo
 - d) Totalmente en desacuerdo

Muchas gracias por su participación

Elaboración propia del autor

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN

Yo, Andrés A. Quispe Mitma, identificado con DNI N° 09590150, Domiciliado en la calle José Carlos Mariátegui Mz. H7, Lt. 4, sector Villa San Luis del distrito de San Juan de Miraflores - Lima, acepto voluntariamente participar en el trabajo de investigación titulado: “LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR”, el cual tiene como propósito es establecer cuál es el fundamento del Derecho a Decidir de una mujer sobre sus derechos reproductivos a razón del Comité de Derechos Humanos

Toda información que se obtenga a través de este cuestionario será usado por el investigador responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confiabilidad en su totalidad de la información obtenida. Habiendo sido informado en forma adecuada sobre los objetivos del estudio, acepto y firmo este documento.

Huancayo, 04 de abril del 2023



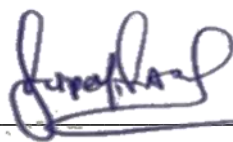
Andrés A. Quispe Mitma

DNI 09590150

ANEXO 7**COMPROMISO DE AUTORÍA**

En la fecha, Andrés A. Quispe Mitma, identificado con DNI N° 09590150, Domiciliado en la calle José Carlos Mariátegui Mz. H7, Lt. 4, sector Villa San Luis del distrito de San Juan de Miraflores - Lima, egresado 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 “LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR” se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que mi 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, 04 de abril del 2023



Andrés A. Quispe Mitma

DNI 09590150

ANEXO 8

CONSIDERACIONES ÉTICAS

En la fecha, Andrés A. Quispe Mitma, identificado con DNI N° 09590150, Domiciliado en calle José Carlos Mariátegui Mz. H7, Lt. 4, sector Villa San Luis del distrito de San Juan de Miraflores - Lima, egresado 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 “LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que mi 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.

La producción del estudio crítico del objeto de la investigación, se encuentra ligada a una dirección ética básico de: imparcialidad, honradez y respeto a los derechos de igualdad y terceros. Se tomará responsabilidades éticas durante todo el desarrollo de la investigación, a consecuencias de llevar el Principio de Reserva, Derecho a la dignidad humana y la intimidad. En la investigación, se prueba en el escrito sobre los principios éticos de respetar, es nombrado: Declaración del compromiso ético, es donde el estudioso admitir la responsabilidad de no propagar sucesos e identificaciones ciertas en la unidad de análisis,

De esta manera, en el estudio no se manifestará la información de la identidad de los individuos que participaron.

Huancayo, 04 de abril del 2023



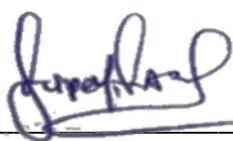
Andrés A. Quispe Mitma

DNI 09590150

ANEXO 9**DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo Andrés A. Quispe Mitma, identificado con DNI N° 09590150, Domiciliado en la calle José Carlos Mariátegui Mz. H7, Lt. 4, sector Villa San Luis del distrito de San Juan de Miraflores - Lima, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: LA AFECTACIÓN DEL HONOR Y DIGNIDAD DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Huancayo, 04 de abril del 2023



Andrés A. Quispe Mitma

DNI 09590150