

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS
FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI
PERIODO 2018-2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Espinoza Mory, Miguel Ángel

ASESOR: Dominique Palacios, Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 09767819

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 01306524

Grado/Título: Doctor en derecho

Código ORCID: 0000-0003-0789-4628

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Santiago Chavez, Anais	Maestra en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho procesal	44083902	0000-0001-7697-8775
2	Berrospi Noria, Marianela	Abogada	22521052	0000-0003-2185-5529
3	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:10 horas del día 19 del mes de OCTUBRE del año dos mil veintiuno, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

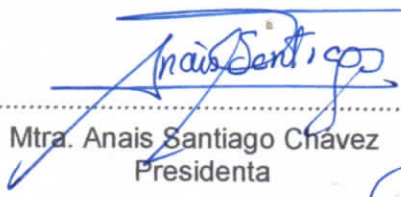
Mtra. Anais Santiago Chávez	:	Presidenta
Abg. Marianela Berrospi Noria	:	Secretaria
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Vocal

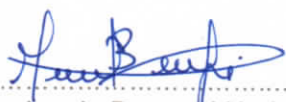
Nombrados mediante la Resolución N° 1504-2021-DFD-UDH de fecha 12 de octubre de 2021, para evaluar la Tesis intitulada **"LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019"**, presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Miguel Ángel ESPINOZA MORY para optar el Título profesional de Abogado.

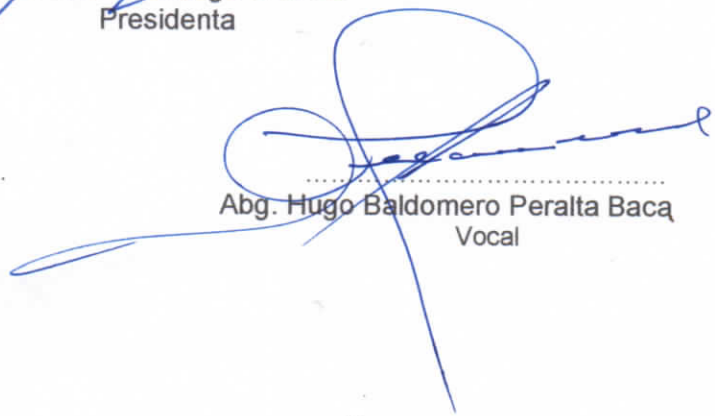
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 11 y cualitativo de SUFICIENTE

Siendo las 16:59 horas del día 19 del mes de OCTUBRE del año 2021 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtra. Anais Santiago Chávez
Presidenta


Abg. Marianela Berrospi Noria
Secretaria


Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1504-2021-DFD-UDH
Huánuco, 12 de octubre de 2021.

Visto, el ID 314402-0000000240 de fecha 24 de septiembre de 2021 presentado por el bachiller **Miguel Ángel ESPINOZA MORY**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado: **“LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019”**, para optar el título profesional de abogado;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 050-A-2020-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado: **“LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019”** presentado por el bachiller **Miguel Ángel ESPINOZA MORY** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH

Que, mediante Resolución N° 1178-2021-DFD-UDH de fecha 31 de agosto de 2021 el Mtro. Luis DOMINIQUE PALACIOS Asesor del Proyecto de Investigación intitulado: **“LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, con Resolución N° 1334-2021-DFD-UDH de fecha 14 de septiembre de 2021, se declara apto al bachiller para sustentar la Tesis;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;

RESOLUCIÓN N° 1504-2021-DFD-UDH
Huánuco, 12 de octubre de 2021.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Miguel Ángel ESPINOZA MORY** para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mtra. Anais Santiago Chávez	:	Presidenta
Abg. Marianela Berrospi Noria	:	Secretaria
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día martes 19 de octubre de 2021 a horas 4:00 pm., dicha Sustentación publica de manera virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma]
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

A mi esposa Eva Sánchez e hijos Evaluna y Miguel, quienes me han guiado por el sendero de la superación, brindándome la fortaleza que necesito para superarme cada día.

A mi querido padre, Alberto y mi difunta madre Margarita, quienes, con amor, paciencia y respeto siempre me han inculcado el respeto, mostrándome su apoyo moral para seguir mis estudios superiores.

Finalmente, a mis hermanos y familiares por el apoyo desinteresado en el logro de mis aspiraciones.

AGRADECIMIENTO

Al Divino hacedor a quien, con su brillo de luz matinal en el camino de mi vida de estudiante, a mi alma mater, la Universidadde Huánuco, a los docentes que participaron en la formación de mis conocimientos jurídicos, a mi asesor detesis quien fue un gran apoyo para realizarla presente investigación, así como a los funcionarios de la UGEL Huari, colegasdocentes y amigos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	13
1.3. OBJETIVO GENERAL	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.5.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	15
1.5.4. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA Y LEGAL.....	16
1.5.5. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	18
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	20
2.1.3. A NIVEL REGIONAL	20
2.1.4. A NIVEL LOCAL.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22

2.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO	22
2.2.2. FALTAS DISCIPLINARIAS A LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI	39
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	45
2.4. HIPÓTESIS.....	46
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	46
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	46
2.5. VARIABLES.....	47
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	47
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	47
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	47
CAPÍTULO III.....	49
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	49
3.1.1. ENFOQUE	49
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	49
3.1.3. DISEÑO	49
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	50
3.2.1. POBLACIÓN	50
3.2.2. MUESTRA.....	50
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	50
3.3.1. TÉCNICAS:.....	50
3.3.2. INSTRUMENTO (S):	50
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	51
CAPÍTULO IV.....	52
RESULTADOS.....	52
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	52
CAPÍTULO V.....	63
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	63
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS	63
5.1.1. CONTRASTACIÓN CON LAS HIPÓTESIS	63

5.1.2. CONTRASTACIÓN CON LOS OBJETIVOS	64
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Amonestación escrita.....	52
Tabla 2. Duración de proceso	54
Tabla 3. Suspensión 30 días.....	55
Tabla 4. Sanción por 31 días a 12 meses.....	56
Tabla 5. Problemas judiciales y con prohibición	57
Tabla 6. Cumple medidas preventivas.....	58
Tabla 7. Publicación de casos	59
Tabla 8. Problemas de reincidencia.....	60
Tabla 9. Inhabilitados.....	61
Tabla 10. Casos con proceso judicial	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Amonestación escrita	52
Gráfico 2. Duración de proceso	54
Gráfico 3. Suspensión 30 días	55
Gráfico 4. Sanción por 31 días a 12 meses	56
Gráfico 5. Problemas judiciales y con prohibición	57
Gráfico 6. Cumple medidas preventivas	58
Gráfico 7. Publicación de casos	59
Gráfico 8. Problemas de reincidencia	60
Gráfico 9. Inhabilitados	61
Gráfico 10. Casos con proceso judicial	62

RESUMEN

La investigación cuyo título es: “LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019”, es un problema detectado en la UGEL Huari durante periodo 2018-2019, porque la comisión de investigación, así como el órgano de Control Interno OCI no actuaron correctamente; por lo tanto, los documentos se encuentran estancados. Asimismo, las denuncias de gran relevancia no se han visto, razón por la cual se afirma que los docentes y trabajadores de la indicada UGEL, tienen conocimiento de las sanciones y sus consecuencias; lo que les permite tener mayor cuidado y ser conscientes a no cometer los errores y faltas. También se afirma con relación a la hipótesis general planteada en la investigación, coinciden con la afirmación y los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los docentes, comprobándose que la aplicación del proceso administrativo influye a la prevención de los docentes a no cometer acciones disciplinarias en la UGEL Huari, 2018-2019, afirmación obtenida de los resultados que se presenta en el capítulo IV; en consecuencia, la aplicación del proceso administrativo hace que los docentes no cometan acciones disciplinarias en la UGEL Huari, 2018-2019; información que se comprueba en la Tabla 1 y en el gráfico 01 evidenciando que el 80% de expedientes judiciales no se han utilizado, notándose que aún existen más investigaciones y estudio por ejecutar de parte de los responsables de la UGEL Huari. Implica que la aplicación de las normas a los usuarios son deficientes como se pudo comprobar según las opiniones de los encuestados que acudieron a la UGEL.

Por lo que se comprueba que en esta entidad no existe una atención satisfactoria. Efectivamente, el objetivo general direcciona a la descripción de las respuestas obtenidas de los encuestados; mientras tanto, los cuatro objetivos específicos se relacionan con los resultados del objetivo general; por lo tanto, queda demostrada que, en la UGEL Huari, falta implementar una adecuada investigación por las faltas disciplinarias.

Palabras clave: Proceso administrativo y faltas disciplinarias.

ABSTRACT

The investigation whose title is: "THE APPLICATION OF THE ADMINISTRATIVE PROCESS FOR THE DISCIPLINARY FAULTS OF THE TEACHERS OF THE UGEL HUARI PERIOD 2018-2019", is a problem detected in the UGEL Huari during the 2018-2019 period, because the investigation commission, as well as the OCI Internal Control body did not act correctly; therefore, the documents are stagnant. Likewise, the complaints of great relevance have not been seen, which is why it is stated that the teachers and workers of the indicated UGEL are aware of the sanctions and their consequences; which allows them to be more careful and be aware not to make mistakes and faults.

It is also affirmed in relation to the general hypothesis raised in the research, they coincide with the affirmation and the results obtained in the survey carried out to the teachers, verifying that the application of the administrative process influences the prevention of teachers not to commit disciplinary actions in UGEL Huari, 2018-2019, statement obtained from the results presented in chapter IV; consequently, the application of the administrative process means that teachers do not commit disciplinary actions at UGEL Huari, 2018-2019; information that is verified in table 01 and in graph 01 showing that 80% of judicial files have not been used, noting that there are still more investigations and studies to be carried out by those responsible for the UGEL Huari. It implies that the application of the rules to users is deficient, as it could be verified according to the opinions of the respondents who came to the UGEL. Therefore, it is found that there is no satisfactory service in this entity.

Indeed, the general objective directs to the description of the answers obtained from the respondents; meanwhile, the four specific objectives are related to the results of the general objective; therefore, it is demonstrated that, in the UGEL Huari, an adequate investigation for disciplinary offenses is lacking.

Keywords: Administrative process and disciplinary offenses.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación, cuyo título es “LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019”, ha sido elaborado producto de la consulta minuciosa de la bibliografía especializada relacionada a las dos variables, sus dimensiones; asimismo, teniendo en cuenta los aportes de los antecedentes a nivel internacional, nacional, regional y local.

El presente trabajo de investigación está estructurado en V Capítulos; en el I capítulo se evidencia el problema de investigación en el que se fundamenta la descripción de la realidad, formulación del problema, los objetivos de investigación, la justificación.

En el Capítulo II se ha desarrollado el marco teórico en el que se pudo fundamentar los antecedentes teóricos, las bases teóricas dentro del cual, se evidencian los temas relacionados a las dos variables.

En el Capítulo III. Se presenta la metodología de investigación en el que se indica el tipo de investigación conformado por: enfoque, alcance y diseño de investigación; a la vez se presenta la cantidad de población y muestra de estudio que forman parte; las técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento y análisis de información.

En el Capítulo IV. Se presenta los resultados de la investigación a través de la presentación de las Tablas y Gráficos.

Finalmente, en el Capítulo V se visualiza la discusión de los resultados, las conclusiones a las que se ha llegado y las recomendaciones pertinentes para el tratamiento de la problemática fundamentada en la presente tesis.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD

Es conocido que el sector de mayor número de trabajadores es el magisterio; sin embargo, es el menos atendido y abandonado en diferentes aspectos, también existen elementos normativos que deben cumplir, a los que desde las entidades superiores han promulgado para su cumplimiento; todos ellos relacionados al desempeño laboral o profesional. Asimismo, es el sector que viene conduciendo los destinos de nuevas generaciones que harán de nuestro país una región a la altura de los demás; ya que los cambios y la tecnología basada en la conectividad avanza a pasos agigantados; por lo que, no pueden quedar rezagados en el tradicionalismo ni mucho menos en el avance de los nuevos conocimientos.

Es importante, tener en cuenta que el docente debe ser el ente ejemplificante; es decir, un modelo, que practica los valores y guía para los demás, así evitar que estos se involucren en cometimiento de faltas que afecten no solo su propia carrera profesional sino a la comunidad educativa en general; por lo tanto, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari; específicamente el personal del Área de Gestión Pedagógica, es responsable de favorecer y fortalecer el proceso educativo de manera correcta que conlleve a una actuación positiva; por lo tanto, el trabajo pedagógico está basado a que los pueblos y los jóvenes de la jurisdicción sean competentes con un trabajo de “Cultura Organizacional”.

Asimismo, la UGEL Huari es una entidad de gestión educativa descentralizada que depende administrativamente de la Gerencia de Desarrollo Social y Educativo del Gobierno Regional de Ancash con autonomía en sus competencias se ajusta y se adapta a atender apropiadamente a los usuarios y a la vez promover la buena administración para que los trabajadores como es el caso de los docentes cumplan con su accionar académico y administrativo; es decir, buscan ser atendidos

adecuadamente a la vez atender y cumplir con sus responsabilidades y funciones teniendo en cuenta las normas vigentes emanados por la superioridad.

En tal sentido, es importante el conocimiento y la aplicación de la Ley Servir N° 30057; con la finalidad de tener en cuenta que las sanciones por las faltas cometidas de docentes y trabajadores administrativos, al mismo tiempo se debe tener en cuenta la presunción de inocencia y el deber de diligencia y el conocimiento de la norma, porque las sanciones son eficaces mientras sean aplicadas adecuadamente, ya que la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

Todo ello, requiere de una investigación muy detallada y con mayor detenimiento para describir esta situación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la aplicación del proceso administrativo influye en las acciones correctivas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE.1. ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta leve de los docentes de la UGEL Huari?

PE.2. ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta no leve de los docentes de la UGEL Huari?

PE.3. ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGEL Huari?

PE.4. ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta muy grave de los docentes de la UGEL Huari?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Describir la aplicación de proceso administrativo en las acciones correctivas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Establecer la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta leve de los docentes de la UGELHuari.

OE2. Identificar la relación que existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta no leve de los docentes de la UGEL Huari.

OE3. Determinar la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGELHuari.

OE4. Determinar la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta muy grave de los docentes de la UGEL Huari.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El motivo que me condujo a realizar la investigación fue que las normas relacionadas a la aplicación de sanciones disciplinarias tanto a docentes como a administrativos no se han dado adecuadamente de acuerdo a la Ley Servir; por lo que no se han encontrado en el Área de Asesoría Jurídica de la UGEL Huari, documentos que evidencien la existencia procesos administrativos disciplinarios a los docentes, porque los problemas existentes mayormente han sido solucionados en las mismas instituciones donde se produjeron las faltas o las indisciplinas.

Finalmente, es preciso indicar que, con la presente investigación se pretende mejorar la administración de justicia, con mayores talleres de charlas jurídicas tanto a los docentes como al personal administrativo y de servicio; así como a los administradores para no llegar a mayores consecuencias. También es importante el uso de los instrumentos legales tales como: Constitución Política, Ley Servir, Ley General de Educación, Ley de la Reforma Magisterial, Resoluciones, Decretos, Reglamentos, Directivas, etc.,

emanados por la superioridad.

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Se justifica que los procedimientos administrativos, de los administrados como de los administradores deben tener conocimiento de las normas que establecen mecanismos de uso de instrumentos legales. Del mismo modo se justifica teóricamente la vulneración del debido procedimiento administrativo. Es así se podrá establecer que la imposición de un solo tratamiento disciplinario para docentes y personal administrativo que realizan labores diferentes, restringen el mecanismo de defensa de algunos entrando a un ámbito de desigualdad.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación corresponde al modelo de perspectiva cualitativa, porque se ha realizado con una metodología de trabajo sustentada en el principio del proceso administrativo disciplinario. Se ejecutó la investigación teniendo en cuenta los conceptos y la comprensión de pautas de las normas que establecen sobre el proceso administrativo; por lo tanto, para ser confiable como conocimiento científico propone las técnicas y medidas procedimentales para resolver los problemas normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

La investigación ejecutada es relativamente social, porque los procesos administrativos disciplinarios están presentes en las normas relacionadas a la administración pública.

Por lo tanto, los docentes y el personal administrativo tienen derecho al debido proceso, por lo que no pueden estar desprotegidos frente a determinadas actuaciones realizadas por los funcionarios de la UGEL. Es importante buscar la protección y la aplicación correcta de las normas legales en cuanto a procesos administrativos disciplinarios.

1.5.4. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA Y LEGAL

Justifico la investigación ejecutada teniendo en cuenta las siguientes normas legales:

- La Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- La Ley de la Nueva Carrera Pública Magisterial N° 29944
- Reglamento de la Carrera Pública Magisterial (Título III, capítulo IX y subcapítulo IV)
- Resolución Viceministerial N° 091-2021-MINEDU
- Ley del Servicio Civil Ley N° 30057
- LEY N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

1.5.5. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación es de carácter práctica debido a que proporcionará a los investigadores en materia jurídica y administrativa como material de consulta.

Asimismo, la investigación tiende a resolver problemas jurídicos relacionados al inicio del procedimiento administrativo sancionador y la defensa de los trabajadores del sector educación frente a la comisión de infracción disciplinaria.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante la ejecución del trabajo de investigación, se presentaron muchas limitaciones que obstaculizaron el normal desarrollo del trabajo; que a continuación se indica:

Factor bibliográfico. Visitar las bibliotecas y librerías para poder adquirir bibliografía especializada han sido una de las dificultades más grandes por la escasa información escrita por parte de los responsables del comité de procesos administrativos disciplinarios de la UGEL Huari; sin embargo, se pudo concretizar a través de la búsqueda virtual en los medios informáticos o biblioteca virtual.

Factor tiempo. El tiempo fue otra dificultad debido al trabajo y otras responsabilidades académicas, también las responsabilidades y el trabajo con los estudiantes a mi cargo; porque, como docente, mi compromiso fue cumplir con el Estado y los estudiantes; pero, se resolvió esta dificultad adecuando y cronogramando las actividades diarias.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación es viable gracias a los aportes y sugerencias de los docentes y abogados; sin embargo, lo más importante fue dar mayor énfasis con relación al uso de los diferentes instrumentos legales que posibilitaron la mejora y cambio sustancial de la aplicación del proceso administrativo.

También se ha dado importancia a la factibilidad de la presente investigación, ya que se buscó la información bibliográfica en los diferentes medios, principalmente información a través de internet que me permitieron el estudio y análisis; de igual manera, el tiempo utilizado para realizar las acciones propuestas que estuvieron dentro del margen de la disponibilidad del tiempo que se utilizó e igualmente el costo ocasionado dentro de las posibilidades de la investigación. Además, los materiales fueron elaborados en un tiempo determinado que permitieron hacer posible la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Herrera, E. y otros (2018), en la investigación: “Actuaciones administrativas sancionatorias adelantadas por las inspecciones de trabajo”, la investigación fue realizada en la Pontificia Universidad Javeriana de la Facultad de Ciencias Jurídicas de Bogotá, cuyo objetivo fue Establecer las Actuaciones administrativas sancionatorias adelantadas por las inspecciones de trabajo.

Conclusiones: Los procesos adelantados por los inspectores de trabajo, al ceñirse al procedimiento sancionatorio del CPACA, cumplen con los principios constitucionales y legales del debido proceso en lo que respecta al contenido, la ritualidad del procedimiento y al cumplimiento formal de los principios que regulan el ejercicio de dicha facultad. Sin embargo, el estudio anterior evidencia que el ejercicio de esta potestad, a pesar del acatamiento de las normas procedimentales que lo rigen, si presenta falencias desde su concepción, en el entendido que se sujeta a las normas generales que establecen el CPACA, sin haberse detenido a analizar las particularidades que conlleva la ejecución de esta función, ni el fin superior que busca garantizar con un procedimiento especial.

Se evidencia un riesgo ostensible en cuanto a las actuaciones sancionatorias adelantadas por los Inspectores de Trabajo en caso de que las mismas se fundamenten, desde el punto de vista procedimental, en el Manual del Inspector del Trabajo adoptado por la Resolución 1309 de 2013, que dada su calidad de acto administrativo violaría el principio de reserva de ley.

Comentario:

Se ha podido comprobar que la investigación presentada por los

autores tiene cierta relación con mi investigación, debido a que sustentan la administración sancionatoria frente a las faltas cometidas por las personas; es decir, las normas que aplican en cualquier parte del mundo se asemejan debido a que deben ser respetadas y cumplidas.

ARÉVALO, J. (2016), en la investigación: “Responsabilidad Disciplinaria de los Docentes de la Institución Educativa Técnica Comercial Camila Molano Urbana del Municipio de Venadillo Tolima”, es una investigación ejecutando en la Universidad de Tolima de la Facultad de Ciencias de la Educación Especialización en Pedagogía, siendo una investigación descriptiva cuyo objetivo propuesto por el autor es describir los conocimientos sobre la responsabilidad disciplinaria de los docentes en la Institución Educativa Técnica Comercial “Camila Molano” Urbana del Municipio de Venadillo – Tolima

Conclusiones: En la educación peruana, la relación entre el Estado y el profesorado es una correspondencia laboral estatal especial (*sui generis*); por este motivo, el Estado en virtud de su facultad disciplinaria puede imponer sanciones por las faltas que comentan los profesores en el ejercicio de sus funciones y actividades pedagógicas. Esta sanción disciplinaria tiene como propósito guardar el orden, la disciplina y lograr la eficacia en el servicio educativo. En cuanto al ámbito docente, se entiende que la labor docente está enmarcada en el mejoramiento de los contenidos académicos y todo aquello que conlleve a la calidad académica incluyendo el respeto hacia todos los actores presentes en dicha actividad; por ello, las Instituciones establecen sus propios reglamentos los cuales buscan generar su propia identidad y propiciar el cumplimiento de su función dentro de un entorno social y ahora global; es decir, comparado con los desarrollos en el resto del mundo.

Comentario.

Se ha podido comprobar que existe la relación con la investigación planteada en el sentido de que el Estado en virtud de su facultad

disciplinaria puede imponer sanciones por las faltas que comentan los profesores en el ejercicio de sus funciones y actividades pedagógicas y tiene cierta relación ya que sirvió como fundamento para poder actuar con el sistema judicial, así como con los informes de parte de los entes educativos.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

(OLANO, 2019), en su tesis: “Panorama Jurídico de las Sanciones a Profesores como Aplicación de la Ley N° 29944 en la UGEL DE Bagua, Amazonas 2015-2018”, investigación que fue ejecutada en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas, cuyo objetivo fue conocer el Panorama

Jurídico de las Sanciones a Profesores como Aplicación de la Ley N° 29944 en la UGEL DE Bagua, Amazonas 2015-2018, corresponde al estudio de enfoque cuantitativo nivel descriptivo.

Conclusión. El panorama jurídico de las sanciones a profesores en la UGEL Bagua muestra que la mayor proporción de docentes infractores tuvo un tiempo de investigación mayor a 6 meses; es decir, el 83.3 %, se les aplicó las medidas preventivas (54.2%), tuvo proceso administrativo (100%), no tuvo proceso judicial (100%), fueron reportado al Registro nacional de sanciones (100%) y no tuvo reincidencia en la falta (95.8 %)

Comentario. Comparto con la propuesta planteado por el investigador y creo que cumplieron con efectuar las sanciones en mayor porcentaje con relación a docentes infractores.

2.1.3. A NIVEL REGIONAL

(CORDERO, E., 2013), en su tesis: “Debido Proceso y Función Disciplinaria según Ley 29944, UGEL Chupaca, 2019”, el indicado trabajo de investigación fue ejecutada en la Universidad de Huánuco, cuyo objetivo que propone el autor fue establecer la incidencia de la aplicación del principio del debido proceso como derecho fundamental

en el control de la función disciplinaria según Ley 29944 en la UGEL Chupaca, 2019; asimismo corresponde a un tipo de investigación sustantiva, holística y nivel explicativo.

Conclusiones. Existe relación significativa entre el debido proceso y la función sancionadora según Ley 29944, UGEL Chupaca, 2019, al respecto, la norma se fundamenta en el derecho administrativo, respetando las garantías del debido procedimiento administrativo, que son respetadas en cuanto a quien ejerza la potestad sancionadora que tenga conocimiento de la misma, quedando el riesgo de no ser cumplida puesto que los directivos no siempre tienen una formación en derecho.

Comentario. Es importante el planteamiento del autor, ya que es fundamental el respeto de los derechos y la garantía del procesado teniendo en cuenta una verdadera investigación para no caer en riesgo de ser procesados equivocadamente. La aplicación del principio del debido proceso como derecho fundamental en el control de la función disciplinaria debe ser un conocimiento de toda persona.

2.1.4. A NIVEL LOCAL

(ANAYA, J y MUÑOZ, J., 2018), en su tesis “LA INTERVENCIÓN DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA Y SU INFLUENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN MATERIA DE DESTITUCIÓN BAJO LA LEY SERVIR EN EL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN”,

investigación realizada en la Universidad Autónoma de Huánuco, tesis para obtener el título de abogado, cuyo objetivo fue Analizar cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán. Corresponde a una investigación descriptiva correlacional.

La población de estudio estuvo constituida por un total de 300 profesionales (Abogados) del área Legal de las entidades

públicas del sector salud y la muestra la constituyen un total de 50 profesionales del Área Legal de las entidades públicas del sector salud, conocedores de la materia.

Conclusiones.

Se ha considerado la tercera conclusión El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito de los Procedimiento Administrativo Disciplinarios en materia de Destitución es alto, tal cual es por su eficaz y eficiente aplicación de la norma y a su vez como órgano asesor de toda entidad pública que previamente emite opinión legal a efectos de salvaguardar conflictos e intereses referente a los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, las mismas que la resuelve el titular de la entidad.

Comentario. Toda intervención, así como de la Oficina de Asesoría Jurídica se ejecuta en el marco de la Ley Servir con la finalidad de ejecutar la destitución del procedimiento administrativo disciplinario que viene a ser base fundamental dentro de lo que abarca la administración pública de todas las entidades.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

2.2.1.1. CONCEPTO

Según (MINEDU, s/f), El proceso administrativo disciplinario, “Es conjunto de actos y diligencias conducentes a la verificación de la existencia o no de responsabilidad administrativa funcional.” (p.2)

Por otro lado, (Newman & citado por Osorio, 2014), fundamenta que el proceso administrativo es una serie de acciones significativas y vitales, que son una tarea interna de la administración de una empresa o institución; que son desarrollados

de manera correcta y equilibrada, para lograr y alcanzar el objetivo trazado, optimizando utilidades y minimizar los costos; ya sea en la elaboración de un artículo o brindando un servicio satisfactorio. (p. 9)

Mientras tanto, (Stoner, 1996), manifiesta que la administración es como un proceso para recalcar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas que desean. (p. 11)

El ordenamiento Jurídico establece que el debido procedimiento es un principio constitucional que debe mover a la administración pública a actuar sobre todo respetando la obligación que tiene a escuchar al administrado (derecho de contradicción), es decir permitirle presentar argumentos de defensa, medios probatorios entre otros, asimismo, la administración debe emitir pronunciamientos con la debida y suficiente motivación y resolver conforme establece el derecho.

Según la Ley Servir, establece que el procedimiento administrativo disciplinario es el procedimiento mediante el cual se sanciona administrativamente a los funcionarios y servidores públicos que cometan faltas graves o muy graves sin considerar el régimen bajo el cual se encuentre. Asimismo, la Ley Servir conlleva a un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) para todos los servidores civiles. Esta Ley abarca a todos los servidores públicos perteneciente a distintos regímenes como es el caso del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 278 y el régimen del Decreto 1057 Contrato Administrativo de Servicios (CAS); de manera obligatoria en caso de vulneración al ordenamiento Jurídico con respecto a responsabilidades funcionales que todo servidor debe tener.

2.2.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

(SANTO, 2015), nos presenta las siguientes características que se indican a continuación:

a) Universalización.

Se refiere a su carácter social, porque donde exista un grupo de individuos en busca de objetivos debe existir una coordinación de recursos.

b) Especificidad.

La administración se encuentra integrada por otras ciencias complementarias, lo importante es que se caracteriza por ser única y fundamental.

c) Unidad de proceso temporal

La administración se dará en función de la planificación, organización, dirección y control independientemente del grado de aplicación de cada uno.

d) Unidad jerárquica

Es decir, existe una interacción social que posibilita el funcionamiento correcto de la administración en un marco de líneas de autoridad; que permite funcionar como un solocuerpo.

El proceso administrativo está formado por un conjunto de fases o pasos de manera cíclica, ya que el fin se convierte de nuevo en el principio de la tarea administrativa. Del mismo modo, una de las principales observaciones en cualquier modelo que se analice del proceso administrativo, las fases que invariablemente encontraremos son las de planeación y control.

Por lo tanto, el principal objetivo es sistematizar el conocimiento y generar una estructura eficiente. Estimular la innovación y el progreso, fomentando el desarrollo de una filosofía y cultura gerencial y empresarial. (pp. 1- 6)

2.2.1.3. IMPORTANCIA

Villarubia, B. (s/f), fundamenta sobre la importancia del proceso administrativo, debido a que éste es utilizado hoy en día por la mayoría de las empresas por las siguientes razones:

- Por la universalidad y calidad de su importancia, porque cada una de las etapas son esenciales para lograr la eficiencia y eficacia de sus objetivos, siendo estas actividades independientemente utilizadas por la administración de una empresa u organización.
- Para un adecuado funcionamiento de cualquier grupo social, se prevé las contingencias y cambios que pueden deparar el futuro. Por lo tanto, es un medio por el cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social, mediante métodos, para que se puedan desempeñar las actividades efectivamente, con un mínimo esfuerzo.
- Es trascendental, debido a que pone en marcha todos los lineamientos establecidos durante la planeación y la organización.
- Con un trabajo coordinado y de confianza, se logran las formas de conducta más deseable en los miembros de la estructura organizacional.
- Es determinante en la moral de los empleados y trabajadores consecuentemente en la productividad. (Pp. 2-3)

2.2.1.4. LA ADMINISTRACIÓN SEGÚN LA METODOLOGÍA PLANTEADA POR GILBERTO

Chiavenato I., en su trabajo: Introducción a la teoría general de la administrativa, 2007), con Gilberto Malcondes es consultor de empresas en el área de administración, plantea los siguientes puntos:

- **Recolección de datos.** Gilberto entrevista a los directores de la empresa cliente para obtener datos respecto a los problemas encontrados.
- **Análisis de datos.** Analiza los datos obtenidos en las entrevistas para dividirlos y descomponerlos con el fin de considerar posibles soluciones.
- **Síntesis de datos.** Examina ordenadamente las soluciones a los problemas más fáciles y pasa gradualmente a las soluciones de los problemas más difíciles.
- **Verificación.** Se caracteriza por realizar una revisión general para asegurarse de que no se omitió ningún dato o problema (p.27)

2.2.1.5. LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Jesús, L. y Peñaranda, W. (2016), fundamentan que la administración educativa permite el logro de los Objetivos propuestos por las personas; quienes aportan con un esfuerzo significativo que les conlleva a aportar con sus acciones preestablecen situaciones tanto en el sector privado como en gubernamental, lo que permite conceptualizar como la aplicación racional y sistemática de los principios y teorías de la administración al manejo de organismos educativos o también con

forma razonable y segura de conducir las instituciones educativas hacia el logro pleno de los Objetivos de la educación (p. 2)

Asimismo, el objetivo de toda administración educativa es el de facilitar el logro de una buena enseñanza-aprendizaje, para lo cual es importante el manejo de recursos y herramientas que la institución cuenta o que el docente elabora.

En tanto, la administración educativa como ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades educativas; también cumple en estructurar y utilizar un conjunto de recursos orientados al logro de las metas para llevar a cabo el cumplimiento de las tareas en un entorno organizacional.

Mientras tanto, Storner, J. (1996), manifiesta que la administración es el proceso de planificación, distribución, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización, utilizando adecuadamente los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas (P. 7)

Por lo tanto, consiste en dar la forma, de manera consciente y constante. La administración se aplica en cualquier organización social como en el sector educación, porque se requiere de saber cómo, cuándo y por qué aplicar; es decir, aprovechar y utilizar todo recurso que lleve a la satisfacción de necesidades.

2.2.1.6. FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

La administración educativa debe estar basada a la aplicación de principios bien definidos; por lo que se debe buscar que haya una planificación, organización, dirección, coordinación, ejecución y finalmente control.

(Jesús, 2016), manifiesta que la administración educativa eficiente mejora los procesos administrativos y gerenciales, eleva su calidad de gestión, satisfaciendo las necesidades y expectativas

de los usuarios (p. 18).

Mientras tanto, Guzmán (2017) fundamenta que la finalidad de los procesos disciplinarios administrativos son diferentes al proceso penal, porque en este caso existe la independencia entre lo resuelto en ambos; en el sentido de que el procedimiento administrativo persigue como objetivo investigar y es conveniente sancionar una conducta funcional (p. 30)

Mientras tanto, el Ministerio de Educación (2016) a través de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial establece que la aplicación del proceso administrativo disciplinario como una de las facultades esenciales de la administración pública y educativa (p. 11), por su parte Alarcón (2016) manifiesta que el proceso administrativo sancionador es conceptualizado como medio por el que los administrados los mismos que son sujetos que pueden ser sancionados por infracciones cometidas, al mismo tiempo pueden hacer valer sus derechos frente a la administración pública (p 157)

2.2.1.7. PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO APICADO A PROFESORES EN EL SECTOR PÚBLICO

El Ministerio de Educación, con la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, de fecha 16 de diciembre de 2015 aprueba la norma que regula la aplicación de los procesos administrativos disciplinarios a los docentes.

Esta norma fue publicada y entregada a los directivos de todas las instituciones educativas a nivel nacional para su cumplimiento y aplicación.

a) Concepto.

Según el Ministerio de Educación en la R.V N° 091-2015-MINEDU, las comisiones de los Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes son órganos colegiados que gozan de autonomía en el desempeño de sus funciones;

además, están representadas por su presidente que se encargan de organizar y conducir los procesos seguidos a aquellos profesores que hayan incurrido en falta o infracción pasible de sanción administrativa de cese temporal o destitución del servicio; de conformidad con lo señalado en la Ley y su Reglamento.

b) Periodo de designación

Es trabajo de la autoridad máxima de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), de la Dirección Regional de Educación (DRE) o del Ministerio de Educación que son elegidos para cada 2 (dos) años conformando la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para los docentes disponiendo dentro de dicho período que pueden ser reemplazados, por renuncia o impedimento de sus miembros.

También, cuando cumple el periodo de 2 (dos) años, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para los docentes conformada se mantiene con sus funciones hasta ser reemplazada, sin perjuicio de la responsabilidad del Titular de la Instancia de Gestión Descentralizada en la demora para la designación de sus miembros.

c) Constitución y competencias

Los integrantes de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la Unidad de Gestión Educativa

Local y de Dirección Regional de Educación, en adelante CPPADD, está constituida por 3 miembros titulares:

- Un representante de la instancia de Gestión Educativa Descentraliza, quien la presidirá

- Un representante de la Oficina de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, profesional en derecho, quien actuará como secretario técnico y que prestará servicios a tiempo completo y de forma exclusiva; y,
- Un representante de los profesores nombrados de la jurisdicción.

Cada uno de los miembros cuenta con un alterno, quien lo reemplazará en casos de ausencia por motivo debidamente justificado.

La CPPADD es competente para conocer los procesos administrativos disciplinarios por faltas o infracciones que ameriten sanción por cese temporal o destitución del profesor, personal jerárquico, subdirector de Institución Educativa, directivos de las instituciones educativas, sedes administrativas de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Local y el Ministerio de Educación.

Características del proceso administrativo disciplinario

Según la opinión de Mory (2002), cualquier investigación, ya sea de carácter policial, fiscal, acción de control o de carácter jurisdiccional tienen como objetivo defender o reconocer los derechos de una persona con respecto a otra, a intereses de terceros o incluso a los intereses del estado. Este proceso disciplinario guarda relación con la conducta humana con relación al patrón o patrones de comportamiento que son exigidos por el estado y que, al incumplimiento de alguna de esas conductas, generaría entonces una sanción por parte de administrado infractor (p. 158)

Mientras tanto, Cobo (2016) señala que los procesos

administrativos sancionan determinados comportamientos establecidos en las normas legales vigentes, en las cuales la mayoría son de carácter económico que no debe privarse el ejercicio a la libertad desde la parte inicial hasta haberse emitido la notificación sobre la resolución (p. 84).

2.2.1.8. DIMENSIONES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

a) PLANEACIÓN

La planeación es considerada como el centro administrativo y de la administración, esto porque influye en nuestros actos indicándonos lo que queremos lograr y cómo lograrlo; ya que sin un plan claro y preciso no se podrá alcanzar que las otras fases se desarrollen efectivamente.

Cruz, J. y Jimenez, V. (1996); quienes manifiestan que la planeación es la primera ficha de este rompecabezas, dentro de ella se siguen los siguientes pasos: investigación del entorno e interna, planteamiento de estrategias, políticas y propósitos, así como las acciones a ejecutar en el corto, mediano y largo plazo. (p.1)

Mientras tanto, Louffat, E. (2015), manifiesta que la planeación es el primer elemento del proceso administrativo encargado de establecer las bases de la administración profesional en una institución; en consecuencia, la planeación cumple la función de guiar, orientar, ofrecer las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución, permitiendo en ella misma se diagnostique y prescriba las mejores opciones administrativas para alcanzar una realización sostenible y rentable en el tiempo (p. 2)

Por otro lado, Castillo, J. (2016) manifiesta que la planeación consiste en saber qué se va hacer por anticipado, cuál es la dirección que se va a tomar para alcanzar los objetivos de la

manera más eficiente (p. 15); es decir, trata de crear un futuro deseado, políticas, diagnóstico, programas y presupuestos.

a 1. TIPOS DE PLANEACIÓN

Villarubia, B. (s/f), propone los siguientes tipos de planeación (p. 6)

- **Planeación estratégica**

Es un proceso que define los lineamientos generales de la organización realizados por los altos directivos; orientada a largo plazo. Además, incluye toda la organización y focaliza el futuro.

- **Planeación funcional**

Es más específico y menos genérico, generalmente se realizan a mediano plazo. Refiere a las principales áreas de actividad de las empresas.

- **Planeación operativa**

Es básicamente la asignación previa de las tareas específicas que deben realizar las personas en cada una de sus unidades de operaciones. Se dan en actividades programables que son realizadas en periodos de corto plazo.

a 2. ELEMENTOS DEL PROCESO DE PLANEACIÓN

- **Misión.** Es la definición amplia del propósito de una empresa u organización que refiere a un motivo o una razón de ser por parte de una organización, una empresa o una institución. Este motivo se enfoca en el presente, es decir, es la actividad que justifica lo que el grupo o el individuo está haciendo en un momento dado.

- **Visión.** Es un enunciado del estado deseado en el futuro para la organización. Provee dirección y forja el futuro de la empresa u organización estimulando acciones concretas en el presente.
- **Objetivos.** Son propuestas que se desea alcanzar al inicio de un periodo; además, se caracteriza por ser específicos medibles, cuantificables, son pequeños pasos para alcanzar la meta; produciendo el logro de los resultados y llegando finalmente al cumplimiento de la meta.

Así, Amaru, C. (2009) dice: “Los objetivos son resultados deseados que orientan el intelecto y la acción. Son los fines, propósitos, intenciones o estados futuros que las personas y las organizaciones pretenden alcanzar mediante la aplicación de esfuerzos y recursos”.

- **Estrategias.** Son las alternativas que muestran los medios y recursos que deben emplearse en la postura empresarial adoptada para poder cumplir con la misión. Mediante las estrategias se planean el cómo lograr los objetivos de la mejor manera. Se toman en cuenta las tomas de decisiones y la selección de las mejores opciones estratégicas que la sustente.
- **Políticas.** Son conocidos como las guías que sirven para orientar la acción. Sus lineamientos ayudan en el logro de objetivos y facilitan la toma de decisiones. Para que la política sea operante se debe establecer por escrito claramente, difundir en los niveles donde se va a aplicar. También es importante actualizar, indicar las fechas de iniciación y terminación de cada

actividad.

b) ORGANIZACIÓN

(Stoner, 1996), citado por Osorio, 2014); manifiesta que organizar significa dividir, parar, reunir nuevamente; a la vez coordinar las actividades y los recursos de la empresa, cumpliendo las metas que se encuentran plasmadas en la Planeación. Implica también tomar las decisiones que es parte primordial, porque a través de ella se tomarán las decisiones más pertinentes, que puedan beneficiar a la empresa. (p. 16)

Para Munch, L. (2014), la organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación y optimización de trabajos (p. 24); también, Castillo, J. (2016), coincide con la idea de que la organización es un sistema que permite la utilización equilibrada de los recursos con el fin de establecer una relación entre el trabajo y el personal que lo debe ejecutar (17)

c) EJECUCIÓN

La autoridad máxima o quien represente motiva, comunica y supervisa las actividades planeadas, programadas y coordinadas. Así, por ejemplo, las personas que están en el cargo de gerente o director deben tener la potestad de decidir y tener una excelente preparación intelectual y la capacidad de relación interpersonal que sepa controlar sus emociones. Es importante que las relaciones sean eficaces con cada miembro del equipo y que sea capaz de transmitir en todo momento el objetivo necesario.

Es ejecutar o llevar a cabo físicamente las actividades que resulten la planeación y organización; en consecuencia, es fundamental que la autoridad tome medidas que inicien y continúen las acciones requeridas.

La ejecución es sinónimo de operación; es decir, una actividad enmarcada en los procesos sustantivos y de apoyo para alcanzar los objetivos de producto e impacto del programa (Cohen, 2005)

d) CONTROL

Viene a ser la evaluación del desarrollo general de una empresa o institución; por lo tanto, es la labor de garantizar el control o camino que se lleva a cabo y se va acercar al éxito. Es una labor administrativa que se debe ejercerse con profesionalismo y transparencia.

2.2.1.9. Límites de la Potestad Sancionadora

Portilla, K. (2018), manifiesta: ...así como tiene poderío también tiene límites y este es con la finalidad de no caer en la vulneración de los derechos de los sancionados (servidores), existiendo los siguientes límites:

- a)** Sujeción de la potestad sancionadora al principio de legalidad, lo que determina la necesaria cobertura de esta en una norma con rango legal.
- b)** La prohibición de las penas de privación de libertad, a las que pueda llegarse de modo directo o indirecto a partir de las infracciones sancionadas.
- c)** El respeto de los derechos de defensa reconocidos en el art. 139.14 que son de aplicación a los procedimientos que la administración siga para la imposición de sanciones. Las garantías se clasifican de tres maneras: por los sujetos, por

su alcance y por su escala.

- d) La subordinación de la potestad sancionadora de la Administración a la autoridad judicial, que consiste en el control posterior de los actos sancionadores por la jurisdicción contencioso administrativa y la preferencia de la jurisdicción penal en el enjuiciamiento y determinación de los hechos susceptibles de ser enjuiciados por el orden administrativo y aquella jurisdicción (Pp. 47-48)

2.2.1.10. Principios de la Potestad Sancionadora

El artículo 246 de la Ley General de Procedimientos Administrativos, Ley N° 27444 establece que la potestad sancionadora del estado se encuentra regida adicionalmente por diez principios (sin perjuicio de los 16 principios del procedimiento administrativo contemplados en el artículo IV del Título Preliminar), referidos al aspecto correspondiente a la determinación de las conductas constitutivas de infracción administrativa y las consecuencias aplicadas en disposiciones de carácter normativo, como en aquello vinculado en la aplicación de las mismas en cada caso concreto. (p. 48)

1. **Legalidad.** El principio de legalidad en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, asimismo prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está también determinada en la ley y exige e impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex previa), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa)
2. **Debido procedimiento.** Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso que es entendido como un

conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa del administrador. Asimismo, el debido proceso sustantivo no se inserta en un constructo procedimental, sino que implica la compatibilidad de los pronunciamientos jurisprudenciales con los estándares de justicia o razonabilidad.

3. **Razonabilidad.** Es decir, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:
 - a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
 - b) El juicio económico causado;
 - c) La repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción;
 - d) Las circunstancias de la comisión de la infracción;
 - e) El beneficio ilegalmente obtenido;
 - f) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.
4. **La tipicidad.** Constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas

con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

5. **Irretroactividad.** Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posterioresle sean más favorables.
6. **Irretroactividad.** Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el omento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posterioresle sean más favorables.
7. **Concurso de infracciones.** Cuando una misma conducta califique como más de unainfracción se aplicará la sanción prevista para lainfracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establézcanlas leyes.
8. **Continuación de infracciones.** Cuando el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro dedicho plazo. Las entidades, bajo sanción denulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:
 - a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
 - b) Cuando el recurso administrativo interpuestono hubiera recaído en acto administrativo firme.

c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.

9. **Causalidad.** La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

10. **Presunción de licitud.** Es decir, las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencias en contrario.

11. **Non bis in idem.** No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena o una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho o fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7. (P.p 49-52)

2.2.2. FALTAS DISCIPLINARIAS A LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI

Las sanciones son entendidas como la consecuencia directa e inmediata de una falta disciplinaria, esto es de alguna contravención de cualquiera de las normas que regulan la labor docente; pues a diferencia de lo que sucede con los servidores administrativos regulados por el Decreto Legislativo 276, Ley del Profesorado no ha previsto una lista de actos, hechos u omisiones que deben considerarse, necesariamente, como faltas de los profesorado.

Acudiendo a Aliaga, C. (s/f), podemos entender lo que plantea con relación a las faltas:

2.2.2.1. LAS SANCIONES

(CORDERO, E., 2013), manifiesta que la sanción administrativa a partir de la distinción con otras actuaciones de la administración del Estado, particularmente son aquellas que contienen efectos desfavorables para los particulares, corresponde dar un segundo paso, claramente más complejo y cuya discusión es de antigua data. (p. 91)

2.2.2.2. DETERMINACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LAS FALTAS

En el artículo 123° del Reglamento de la Ley del Profesorado claramente señala que la imposición de las sanciones en el sistema disciplinario leve en los docentes empieza a través de la imputación escrita por parte del director de la institución educativa que es puesto a conocimiento al docente a través del memorando. Una vez recibida la imputación, el docente cuenta con la potestad de crear su alegato escrito, en lapso de los quince días hábiles. Culminado este tiempo, todos los hechos que fueron denunciados, se pronunciarán mediante una resolución en la que contendrá la sanción que corresponda; sin embargo, si no existe ninguna culpa, el docente deberá tramitar una resolución exculpatoria que delegue archivar el proceso.

Según la RV N° 091-2015-MINEDU, en el artículo 45° se precisa; “Para la determinación de la gravedad de la falta, se evaluará de manera concurrente las siguientes condiciones:

1. Circunstancia en que se cometen.
2. Forma en que se cometen
3. Concurrencias de varias faltas o infracciones.
4. Participación de uno o más servidores.

5. Gravedad del daño al interés público y/o bienjurídico protegido.
6. Perjuicio económico causado.
7. Beneficio ilegalmente obtenido.
8. Situación jerárquica del autor o autores” (p. 15)

2.2.2.3. INDICADORES DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

a) FALTA LEVE.

“Son faltas leves que no alteran de modo severo el servicio educativo, ni tampoco dañan el patrimonio o la imagen del mismo”.

El Artículo 46° de Ley 29944 y 80° del Reglamento indica que se aplica la amonestación escrita por el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente.

Según, Aliaga, C. (s/f), “son faltas leves si no se alteran de modo severo el servicio educativo, ni dañan el patrimonio o la imagen del mismo” (p. 2).

También se considera un delito leve, cuando se trata de baja lesividad; es decir de una condena baja; por ejemplo, cuando un docente llega tarde por tres veces consecutivas en un mes a su centro de trabajo (institución educativa), sin superar los 20 minutos de retraso, es considerado como una falta leve, perdonable y corregible con las llamadas de atención.

b) FALTA NO LEVE.

Es la suspensión hasta por 30 días por falta o infracción por acción u omisión según el artículo 47° LRM y 81° del Reglamento.

La comisión determina las sanciones por una falta leve que deberán ser competentes los profesores de las instituciones educativas, dando cuenta de ello al tutor mediante la anotación de la incidencia en el instrumento recogida de datos habilitado al efecto. El tutor da cuenta al coordinador y director de la reiteración de las faltas

c) FALTA GRAVE.

Las faltas graves son los que afectan los valores; por lo tanto, es el cese temporal por la falta o infracción de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en la función, los que han sido señalados en el artículo 48° de la LRM y 82° del reglamento.

Según Pasco, M. (s/f), la falta grave es definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, es un acto grave que no le permite la continuación de la relación laboral, por el acto doloso o culposo cometido por el trabajador que le hace imposible de seguir subsistiendo su relación laboral y que es dado por término sin derecho al pago de indemnización por despido (p. 269)

Sin embargo, para Pla, A. (1982), citado por Pasco, M. (s/f), la falta grave es “conducta insoportable que se hace imposible la continuación del vínculo laboral; por lo tanto, la falta debe ser sancionada tan pronto es advertida, o en todo caso, al culminar la investigación que la demuestra, así la falta no sancionada oportunamente se reputa condonada.

d) FALTA MUY GRAVE.

Cuando un trabajador comete falta muy grave o infracción se procede a la DESTITUCIÓN; tal como indica sobre los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en la función a los señalados en el artículo 49° de la LRM y 83° del

Reglamento.

Finalmente, se realiza la investigación de las faltas graves y muy graves que ameritarían a la sanción de cese temporal o destitución del centro de trabajo que están a cargo de la CPPADD o CEPADD de la UGEL o de la DRE respectivamente, la que califica las denuncias que les sean remitidas, debiendo derivar a la autoridad competente las que no constituyan falta grave o muy grave, para su investigación y aplicación de la sanción correspondiente, de ser el caso.

Se debe evitar cualquier conducta que perturbe gravemente el normal desarrollo de las clases o moleste a los demás docentes y/o trabajadores

Faltas y sanciones en la Carrera Pública Magisterial

Calificación de la falta	Tipo de sanción	Faltas disciplinarias	Autoridad que sanciona
Falta Leve	Amonestación	Viene a ser incumplimiento de los principios, según el Artículo 2° de la LRM, deberes (artículo 40° de la LRM), obligaciones y prohibiciones.	Autoridad inmediata superior.
Falta No leve	Viene a ser la suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones	Es el Incumplimiento de los principios (artículo 2° de la LRM), deberes (artículo 40° de la LRM),	Autoridad inmediata superior

		obligaciones y prohibiciones.	
Falta Grave	Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones y corresponde desde treinta (31) días hasta doce (12) meses.	Incumplimiento de los principios como indica el artículo 2° de la LRM, deberes (artículo 40° de la LRM), de las obligaciones y prohibiciones. También las conductas establecidas en el artículo 49° de la LRM.	Titular de la UGEL o DRE
Falta Muy grave	Destitución	Falta a los principios según (artículo 2° de la LRM), deberes (artículo 40° de la LRM), obligaciones y prohibiciones. Finalmente, las conductas establecidas en el artículo 49° de la LRM.	Titular de la UGEL o DRE.

Ministerio de Educación. Régimen disciplinario en sector educación. Oficina general de transparencia, ética pública y anticorrupción.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- ADMINISTRACIÓN.

Según Chiavenato I, Introducción a la Teoría General de la Administración, 2007), manifiesta que: “La vida de las personas dependen íntimamente de las organizaciones y éstas dependen del trabajo de las primeras. En la sociedad moderna, las personas nacen, crecen, aprenden, viven, trabajan, se divierten, se relacionan y mueren dentro de organizaciones.” (p. 2), por lo tanto, los hombres nos encontramos dentro de la llamada teoría de las organizaciones (TO) que viene a ser el campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de las organizaciones en general.

Por lo tanto, los hombres que somos seres sociables y que vivimos en sociedad requerimos que haya administración de un conjunto de personas estratificadas en diversos niveles jerárquicos que se ocupan de asuntos diferentes, como es en educación, los docentes están bajo la dirección y administración de un director y así sucesivamente de manera jerárquica.

- PROCESOS DISCIPLINARIOS

El Reglamento de la Ley del Profesorado, prevé dos procesos disciplinarios: Uno para faltas leves y otro para faltas graves. Y esta norma tiene que ser utilizado y aplicado en la aplicación de los procesos disciplinarios a nivel de los docentes de educación inicial, primaria, secundaria e incluso educación superior tecnológica y pedagógica.

Estos procedimientos deben entenderse como instrumentos de garantía de justicia y de equidad para el docente, así como para los intereses del servicio educativo. Ambos deben ser escritos, sumarios y con efectiva garantía del derecho de defensa del profesor investigado.

- REGIMEN DISCIPLINARIO

Según Castillo, D. (2019), indica: Es el conjunto de reglas legales

establecidas por MINEDU que sancionan las acciones ilegales, las omisiones a las funciones, o el ejercicio de las prohibiciones que los funcionarios, de las cuales, permite al Estado, imponer sanciones administrativas que se impongan a terceros por la administración pública a resultado de un procedimiento administrativo especial. (p.14)

- **ADMINISTRADOS**

Son las personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea su situación procedimental, participa en el procedimiento administrativo. Los trabajadores del sector educación, al igual que otros trabajadores que pertenecen a otras entidades intervienen en un procedimiento como administrado; es decir, se someten a las normas que lo disciplinan en igualdad de facultades y deberes que los demás administrados.

- **AUTORIDAD ADMINISTRATIVA.**

La autoridad administrativa es la persona que participa en la gestión de los procedimientos administrativos. Es decir, la autoridad administrativa es la máxima autoridad en una dependencia sea pública o privada.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La aplicación de proceso administrativo influye a la prevención de los docentes a no cometer acciones disciplinarias en la UGEL Huari, 2018-2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1. Existe la relación en cuanto a la aplicación del proceso administrativo por la falta leve de los docentes de la UGEL Huari.

HE2. Existe la relación en cuanto a la aplicación del proceso administrativo por faltas no leve de los docentes de la UGEL Huari

HE₃. Existe la relación en cuanto a la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGEL Huari.

HE₄. Existe la relación en cuanto a la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGEL Huari.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

La Aplicación del Proceso Administrativo

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Faltas Disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
La Aplicación del Proceso Administrativo	Planeación	• Establecer las estrategias a llevar a cabo frente al problema.	1
	Organización	• Subdividir cada tarea en unidades operativas.	1
		• Proporcionar materiales y recursos útiles, estableciéndolas necesidades para la aplicación.	1
	Ejecución	• Conservar una comunicación estable entre todos los sectores.	1
	Control	• Iniciar el análisis de los resultados obtenidos y las acciones de corrección correspondientes.	1

Variable 2.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Faltas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari UGEL Huari	Falta leve	• Llamada de atención verbal	1
		• Amonestación escrita	1
	Falta no leve	• Suspensión temporal hasta por 30 días sin goce de haber	1
		• Cese hasta 12 meses	1
	Falta grave	• Prohibiciones en la función	1
	Falta Muy grave	• Falta o infracción de los principios, deberes, obligaciones.	1
		• Prohibiciones en la función y los señalados en el artículo 49° de la LRM y 83 del Reglamento.	1

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación efectuada corresponde a tipo aplicada, debido a que estuvo orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales del problema planteado. (Mejía, 2005, p. 29); en consecuencia, se busca resolver un problema que viene ocurriendo en la realidad.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, debido a que en la ejecución del estudio se realizó la recolección de datos; por lo tanto, es una investigación cuantitativa y a la vez cualitativa porque se realiza el análisis de los resultados teniendo en cuenta las actitudes de ambas partes; es objetiva porque sólo se busca las medidas precisas y un análisis de los conceptos que han sido precisados de una base teórica y que la cuantificación de los indicadores ha servido para realizar la recolección de los datos y su respectivo tratamiento estadístico.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Corresponde a tipo básico y nivel descriptivo, porque está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales del problema planteado. (Mejía, 2005, p. 29); asimismo, es una investigación descriptiva debido a que se realizó la descripción de cada una de las variables con la intención de explicar el vínculo que existe entre ellas.

3.1.3. DISEÑO

Corresponde al diseño de investigación no experimental descriptiva simple.

Cuyo esquema es:

M ——— O

Donde:

M = Es la muestra

O = Es la observación

_____ = Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Estuvo conformada por un conjunto de personas que forma la población; por lo tanto, son 50 docentes de las diferentes Instituciones Educativas de la UGEL Huari.

3.2.2. MUESTRA

La muestra se determinó de manera aleatoria y estuvo conformada por 10 docentes que dieron opiniones muy importantes para procesar la información. Los encuestados no estuvieron involucrados en ningún delito, pero sus testimonios fueron de mucho valor, los que fueron procesados a través de los resultados en las tablas y gráficos.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS:

Las técnicas utilizadas en el proceso de recolección de la información fueron:

- Fichaje
- Encuesta.

3.3.2. INSTRUMENTO (S):

- Fichas bibliográficas
- Fichas de resumen
- Cuestionario

Asimismo, se ejecutó la Validación del instrumento acudiendo a juicio de experto que fueron tres profesores.

EXPERTOS	VALORACIÓN	OPINIÓN
Dr. Eusebio Miranda Peña	80%	Procede su aplicación
Mg. Wilber Salas Reynoso	80%	Es aplicable
Lic. Yolino Flores Rojas	80%	Procede su aplicabilidad.
TOTAL	80%	Procede la aplicación del instrumento

La confiabilidad se verificó a través de coeficiente de consistencia interna de Alfa de Crombach (Hernández et al, 2014, p. 208).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Martínez (2006), manifiesta que “Son procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuestas a las preguntas de la información” (p. 80); por lo tanto, describen las estrategias, procedimientos y actividades que el investigador realiza para obtener la información de los sujetos. En ese aspecto, la técnica utilizada durante la investigación fue la recolección de datos a través de observación del participante.

Martínez (2006), reitera que la observación participante es aquella donde: “El investigador vive lo más que puede con las personas o grupos que desea investigar, compartiendo sus usos, costumbres estilos y modalidades de vida” (p. 90) es decir, los investigadores e informantes se relacionan en el ambiente estudiado.

Finalmente, se realizó la codificación de los datos recogidos, la tabulación de la información, el análisis e interpretación de los porcentajes a través de la estadística descriptiva cuyos resultados fueron procesados en las tablas con sus respectivos análisis de datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados obtenidos como producto de la aplicación de la encuesta a los 10 docentes de la muestra que fueron determinados al azar, establecidos en las tablas y gráficos.

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

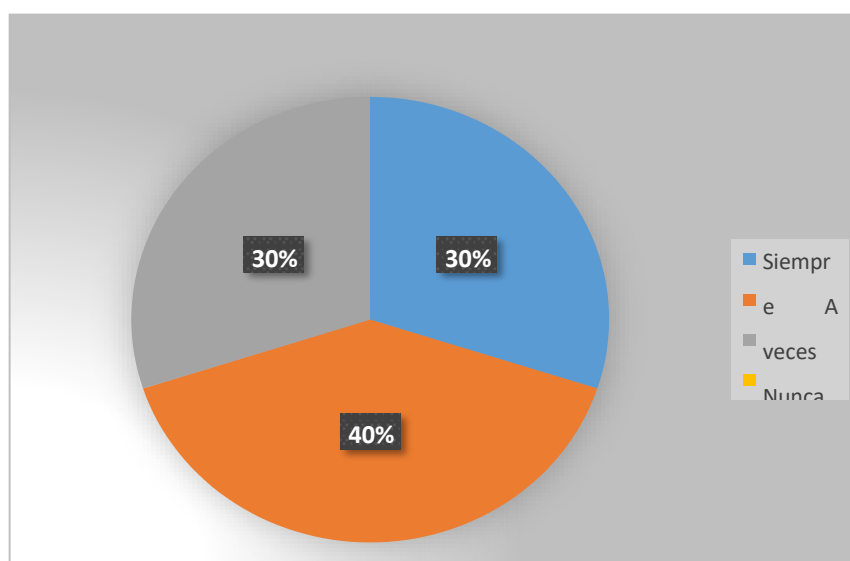
Los resultados se obtuvieron después de la ejecución del análisis de los resultados de las opiniones de la muestra que fueron a través de porcentajes en las tablas que se presentan a continuación:

Tabla 1. Amonestación escrita

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Usted cree que en la UGEL Huari se realiza la amonestación escrita por los problemas que se le imputa al docente o trabajador.	Siempre	03	30
	A veces	04	40
	Nunca	03	30
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 1. Amonestación escrita



Del análisis realizado con la interrogante, cree que en la UGEL Huari se realiza la amonestación escrita por los problemas que se le imputa al docente o trabajador. Ante esta interrogante, de 10 profesores entrevistados, 3 manifestaron con la respuesta siempre equivalente a 30%; mientras dicen a veces 4 docentes que equivale al 40% y 3 docentes dijeron nunca que corresponde el 30%.

Conclusión

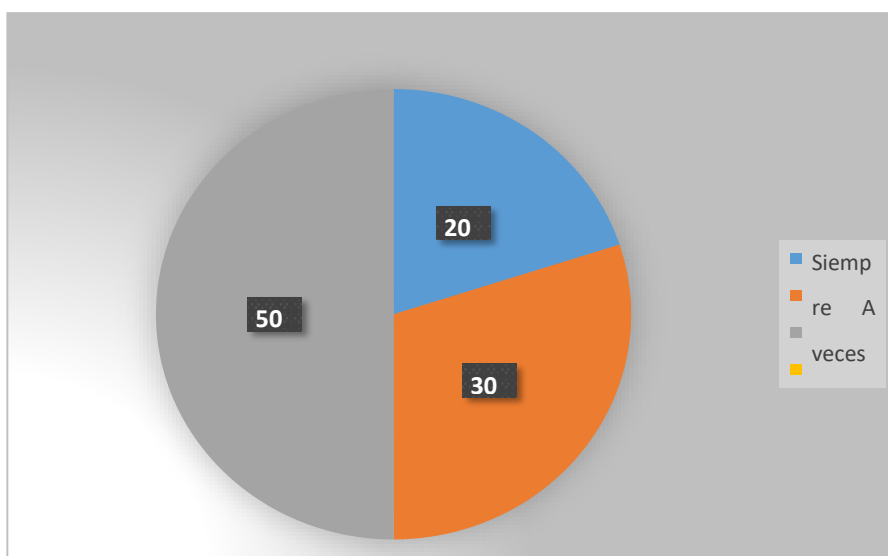
Por lo tanto, de los resultados obtenidos se llega a inferir que los docentes encuestados manifiestan que un 40% son amonestados por escrito y el otro 40% desconocen sobre el asunto de la amonestación. Significa que aún falta mayor información a los docentes para el cumplimiento de sus funciones y las posibles sanciones que podrían recibir ante las faltas que pueden de acuerdo a la gravedad cometida. Estos resultados se pueden visualizar en el Gráfico 1.

Tabla 2. Duración de proceso

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Se cumple con el tiempo de duración del proceso de investigación de acuerdo a ley.	Siempre	02	20
	A veces	03	30
	Nunca	05	50
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 2. Duración de proceso



Análisis e interpretación

Ante la interrogante si se cumple con el tiempo de duración del proceso de investigación de acuerdo a ley, manifestaron con la respuesta siempre, 2 docentes que equivale el 20%; mientras tanto, respondieron a la alternativa a veces, 3 docentes equivalente al 30% y manifestaron nunca, 5 docentes equivalente al 50% de un total de 10 encuestados.

Conclusión

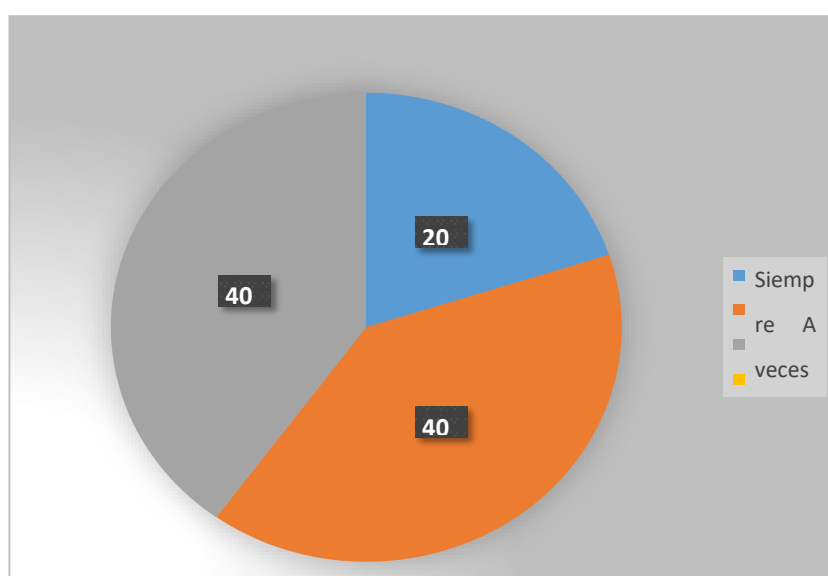
Se concluye que el 50% de encuestados no tienen conocimiento del cumplimiento relacionado al tiempo de duración del proceso de investigación a nivel de la UGEL Huari; significa que falta conocimiento o mayor difusión sobre normas de sanción.

Tabla 3. Suspensión 30 días

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Se ejecuta la suspensión a los trabajadores en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones en la UGEL Huari.	Siempre	02	20
	A veces	04	40
	Nunca	04	40
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 3. Suspensión 30 días



Análisis e interpretación

Ante la pregunta: Se realiza la suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, respondieron siempre, 2 profesores que equivale el 20%; A veces, 40 profesores que equivale el 40% y 4 profesores dijeron nunca que equivale el 40%.

Conclusión

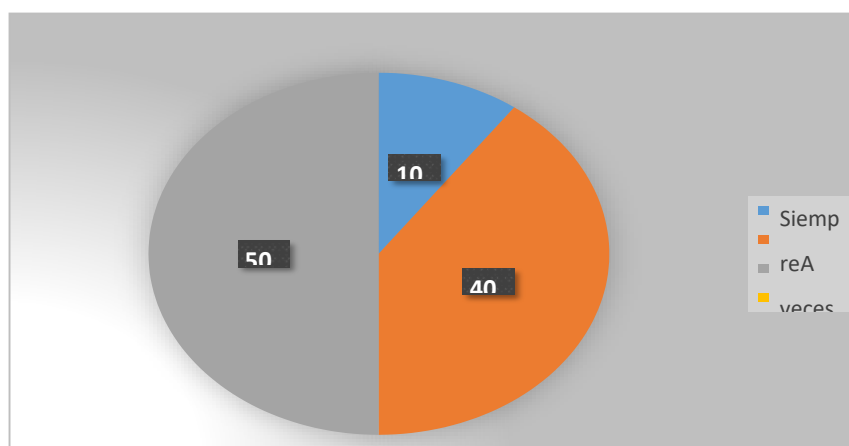
Ante la interrogante planteada, existe el conocimiento de la suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones; significa que este conocimiento no permitirá cometer actos que le pueden llevar a situaciones graves; por lo tanto, los docentes tienen conocimiento de las Sanciones.

Tabla 4. Sanción por 31 días a 12 meses

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
A nivel de la UGEL Huari se ha realizado la sanción a los docentes y/o trabajadores con problemas, la sanción sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.	Siempre	01	10
	A veces	04	40
	Nunca	05	50
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 4. Sanción por 31 días a 12 meses



Análisis e interpretación

Ante la interrogante: A nivel de la UGEL Huari se ha realizado la sanción a los docentes y/o trabajadores con problemas, la sanción sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses, dio como resultado 50% que manifiestan que no existe dicha sanción y otro 50% indican que existe la sanción a nivel de la UGEL Huari.

Conclusión

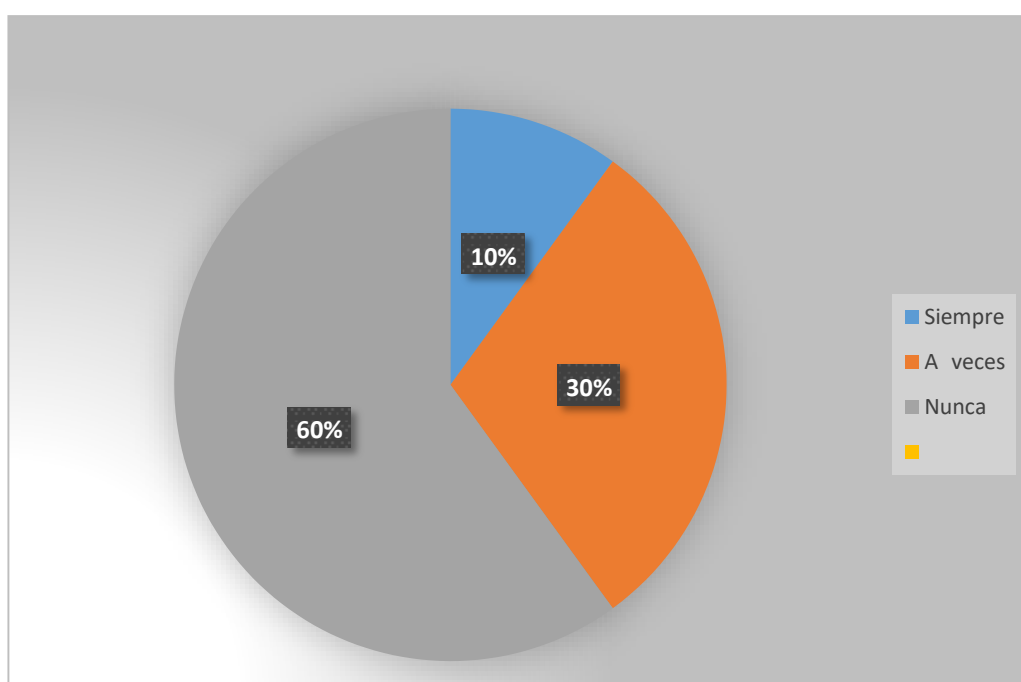
Significa que a mi punto de vista se debe difundir las normas para que los docentes tengan conocimiento de las sanciones que podrían recibir ante actos negativos.

Tabla 5. Problemas judiciales y con prohibición

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Se ha visto casos de docentes con problemas judiciales y con prohibición en la función.	Siempre	01	10
	A veces	03	30
	Nunca	06	60
TOTAL		10	100

Fuente: elaboración propia

Gráfico 5. Problemas judiciales y con prohibición



Análisis e interpretación

Del 100% de docentes encuestados, el 10% de docentes manifiestan que siempre se ha visto casos de docentes con problemas judiciales y con prohibición en la función; mientras tanto, el 30% dicen a veces y el 60% manifiestan con la respuesta nunca.

Conclusión

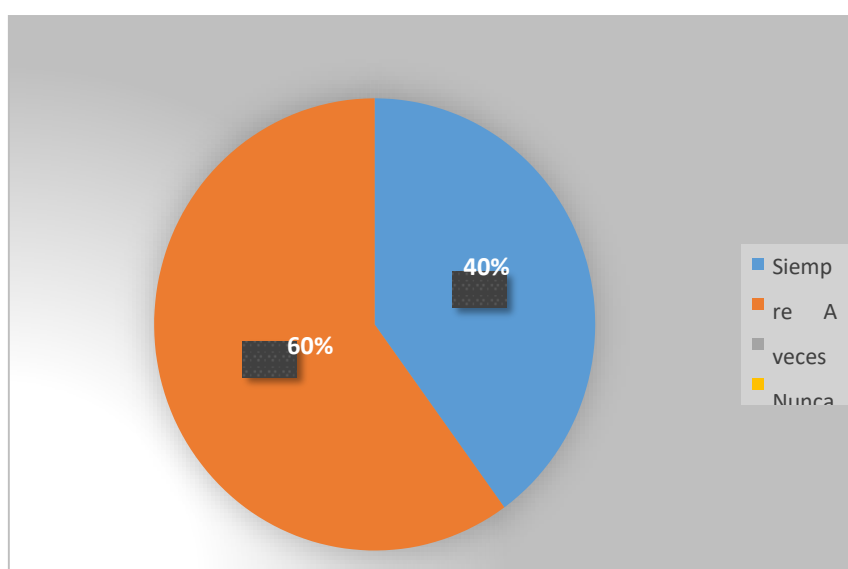
Se concluye que a nivel de la UGEL Huari se ha comprobado que no se cumplen las medidas preventivas y retiro por las acciones negativas que cometen los usuarios.

Tabla 6. Cumple medidas preventivas

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Usted cree que se cumplen con las medidas preventivas y retiro a nivel de la UGEL Huari.	Siempre	02	20%
	A veces	03	30%
	Nunca	05	50%
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 6. Cumple medidas preventivas



Análisis e interpretación

En cuanto a esta interrogante, dos profesores que equivale al 20% manifiestan creer y que se cumplen con las medidas preventivas y retiro a nivel de la UGEL Huari; 3 dicen a veces que equivale al 30% y otros 5 dicen nunca equivalente al 50%.

Conclusión

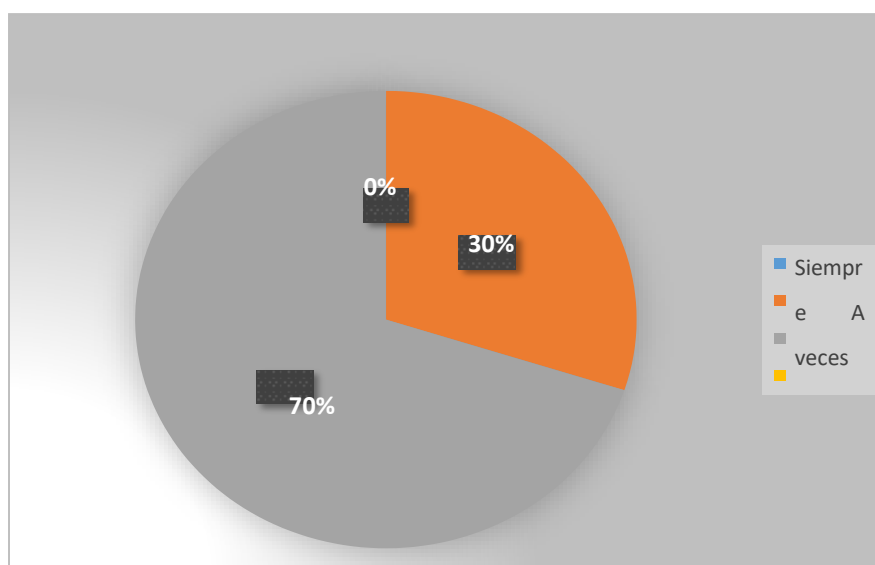
Tener conocimiento de las medidas preventivas es fundamental, por lo que se recomienda a los docentes y trabajadores administrativos a no cometer ningún delito, ya que corresponde y es parte de su ética profesional; además, podría llevar a consecuencias negativas desprestigiando a su profesión.

Tabla 7. Publicación de casos

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Existe la publicación de casos en el que los docentes se encuentran en el Registro Nacional de Sanciones.	Siempre	00	00
	A veces	03	30
	Nunca	07	70
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 7. Publicación de casos



Análisis e interpretación

Ante la pregunta, existe la publicación de casos en el que los docentes se encuentran en el Registro Nacional de Sanciones ningún docente dijo siempre; mientras tanto; manifestaron a veces, 3 docentes que equivale al 30% y finalmente dijeron nunca, 7 docentes que viene a ser el 70%.

Conclusión

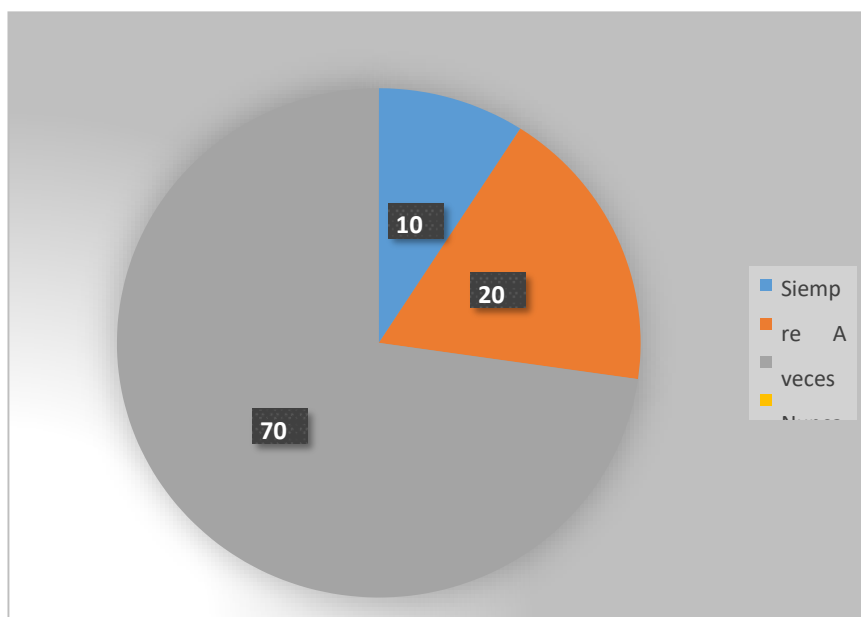
Significa que desconocen o no saben de la existencia de docentes que se encuentran en el Registro Nacional de Sanciones a nivel de la UGEL Huari. Esto evidencia que casos como este, no existen a nivel de la UGEL Huari, porque los docentes tienen conocimiento y por ende se cuidan de no caer en cometer los errores.

Tabla 8. Problemas de reincidencia

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Hubo casos en el que aparecen docentes y/o trabajadores con problemas por reincidencia.	Siempre	01	10
	A veces	02	20
	Nunca	07	70
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 8. Problemas de reincidencia



Análisis e interpretación

Ante la pregunta: Hubo casos en el que aparecen docentes y/o trabajadores con problemas de reincidencia; respondieron a la alternativa Siempre, un profesor que equivale al 10%; mientras tanto, dijeron a veces, 2 docentes que representa al 20% y dijeron, nunca 7 docentes que equivale al 70%.

Conclusión

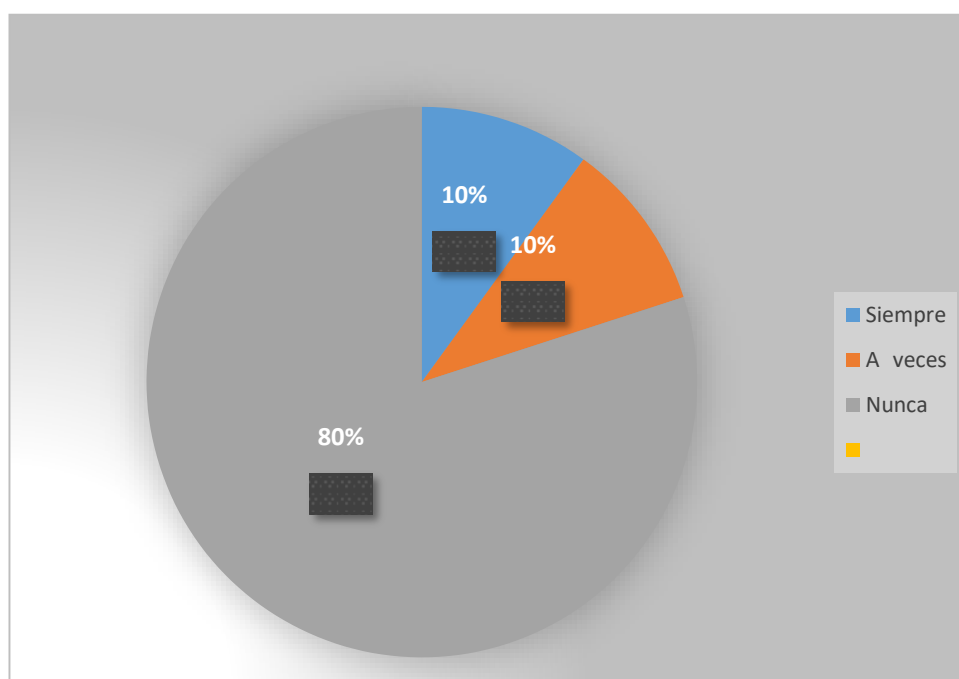
Significa que muy pocos casos de reincidencia se han observado en docentes y/o trabajadores de la UGEL Huari.

Tabla 9. Inhabilitados

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Existen casos a nivel de la UGEL Huari docentes y/o trabajadores que se encuentra inhabilitados para ejercer función pública docente.	Siempre	01	10
	A veces	01	10
	Nunca	08	80
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 9. Inhabilitados



Análisis e interpretación

Para 8 docentes encuestados no existen casos a nivel de la UGEL Huari docentes y/o trabajadores con casos de inhabilitación para ejercer la función que le corresponde.

Conclusión

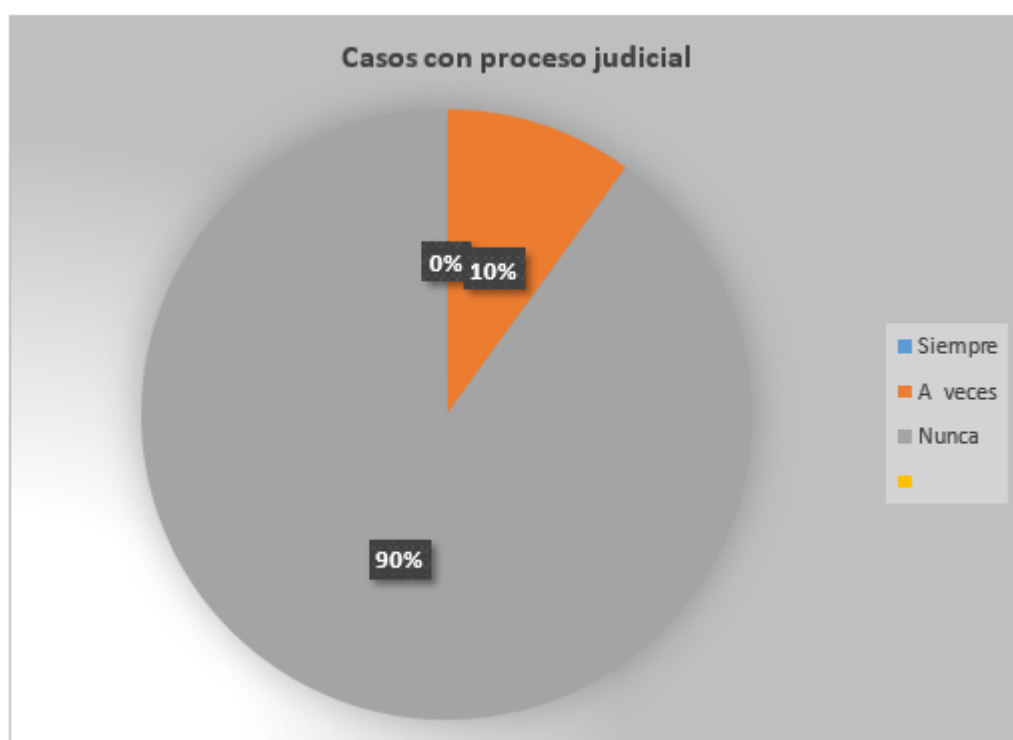
Los resultados nos muestran que para el 80% de docentes encuestados no hubo trabajadores que estuvieron inhabilitados a ejercer función pública docente.

Tabla 10. Casos con proceso judicial

Ítems	Indicadores	Frecuencia	%
Actualmente se ha visto casos con proceso judicial.	Siempre	00	00
	A veces	01	10
	Nunca	09	90
TOTAL		10	100%

Fuente: elaboración propia

Gráfico 10. Casos con proceso judicial



Análisis e interpretación

Para 9 docentes, actualmente no se han visto casos con proceso judicial y un solo docente manifiesta que sí hubo.

Conclusión

Significa que los docentes y trabajadores tienen conocimiento de las Sanciones y procesos judiciales; por lo que se cuidan y son conscientes a no cometer errores y faltas que los llevaría a consecuencias negativas.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presenta la contrastación y discusión de los resultados teniendo en cuenta las hipótesis y los objetivos.

5.1.1. CONTRASTACIÓN CON LAS HIPÓTESIS

La contrastación de la hipótesis se ha realizado teniendo en cuenta la hipótesis general, así como las hipótesis específicas.

5.1.1.1. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

Con respecto a la hipótesis general planteada en la investigación: La aplicación de proceso administrativo influye a que los docentes se corrijan a no cometer acciones disciplinarias en la UGEL Huari, 2018-2019.

Esta afirmación ha sido comprobada a través de los resultados presentados en el capítulo anterior; es decir, en el IV capítulo; en el que se comprueba la aplicación del proceso administrativo influye a que los docentes se corrijan a no cometer acciones disciplinarias en la UGEL Huari, 2018- 2019; esta afirmación se puede comprobar en el Tabla 1 y en el Gráfico 1 que evidenciando que de 10 profesores entrevistados, 3 manifiestan siempre que equivale a 30%; mientras dicen a veces 4 docentes que equivale al 40% y 3 docentes dijeron nunca que corresponde al 30%.

Como resultado, podemos afirmar que queda demostrada la hipótesis general.

5.1.1.2. Respecto a las Hipótesis Específicas

Las cuatro hipótesis específicas planteadas en la presente

investigación fueron contrastadas con cada una de las respuestas que se obtuvieron de la muestra de estudio; quienes dieron respuestas que sirvieron para comprobar las hipótesis respectivas. Esto podemos comprobar en cada uno de las tablas y gráficos que se presentan en el capítulo anterior.

5.1.2. CONTRASTACIÓN CON LOS OBJETIVOS

En cuanto a los objetivos: general y específicos, fueron confrontados.

5.1.2.1. RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL

El objetivo propuesto en la investigación fue Describir la aplicación de proceso administrativo en las acciones correctivas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019.

Se comprueba que efectivamente el objetivo general direcciona a una descripción de la investigación con las respuestas a las interrogantes de carácter descriptiva y de opinión muy particular de cada participante.

5.1.2.2. RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fueron los siguientes objetivos específicos:

- a) Establecer la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018- 2019.

Del análisis realizado con la interrogante,

¿usted cree que en la UGEL Huari se realiza la amonestación escrita por los problemas que se le imputa al docente o trabajador? Ante esta interrogante, de un total de 10 profesores, afirmaron con la respuesta siempre, 3 docentes que equivale al 30%; a veces, 4 docentes que

equivale al 40% y 3 docentes dijeron nunca que equivale al 30%. Por lo tanto, queda comprobada este primer objetivo específico.

- b)** El segundo objetivo específico: Identificar la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta no leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018- 2019.

Por la falta no leve, los docentes con problemas recibieron amonestación. También, se comprueba a través de la tabla y gráfico que se ubican en el capítulo anterior.

- c) OE3.** Determinar la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019.

Mientras tanto, los resultados de este objetivo específicos lo podemos comprobar, con los resultados de la interrogante: ¿A nivel de la UGEL Huari se ha realizado la sanción a los docentes y/o trabajadores con problemas, la sanción sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses? El 50% manifiestan que no existe dicha sanción y otro 50% responden que existe dicha sanción; de esta forma queda comprobada este objetivo específico, tal como comprobamos en la tabla y gráfico del capítulo anterior.

- d) OE4.** El objetivo específico: Determinar la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta muy grave por parte de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019.

Se comprueba con estos resultados: para 8 docentes encuestados que es el 80% no existen casos a nivel de la UGEL Huari docentes y/o trabajadores que se encuentra inhabilitados para ejercer función pública docente.

CONCLUSIONES

Primera. Es importante difundir las normas legales vigentes: la Ley de la Reforma Magisterial, la Ley del profesorado y otras normas relacionados a los docentes y personal administrativo, para tengan conocimiento y no comentan errores ni faltas que los lleven a ser sancionados y/o amonestados.

Segunda. A nivel de la UGEL Huari, no se aplica de manera eficaz el proceso administrativo, puesto que los principios más importantes es la presunción de inocencia o licitud; es decir, la comisión al imponer su potestad sancionadora a los docentes deben considerar pruebas idóneas con la finalidad de comprobar debidamente la responsabilidad, para ello es necesario observar pruebas suficientes que demuestren una convicción, porque estaría vulnerando este principio y de no comprobarse no pueden corroborar la responsabilidad administrativa del docente.

Tercera. Es importante que el responsable de la Asesoría jurídica de la UGEL Huari, realicen charlas de concientización a los docentes y trabajadores administrativos para que no comentan estas prohibiciones por error y desconocimiento.

Cuarta. Muchas veces se han visto que las autoridades educativas han actuado de manera muy autoritaria y ante las situaciones erróneas existen docentes con sanciones indebidas; por lo que sería muy importante, que haya una investigación seria, con pruebas contundentes.

RECOMENDACIONES

Primera. La parte normativa debe ser difundida e interpretada adecuadamente, con la participación de los docentes; principalmente relacionados a las sanciones y prohibiciones, ya que muchos docentes desconocen.

Segunda. Se recomienda a los docentes de la jurisdicción, así como a los mismos representantes de la UGEL Huari, fortalecer y reforzar la calidad de investigación y su adecuada aplicación, para no cometer errores.

Tercera. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari conjuntamente con la DRE Ancash ejecutar capacitaciones permanentes a los miembros titulares y suplentes del Comité de Procedimiento Administrativo Disciplinario Docente (CPPADD) con la finalidad de actualizar la norma del procedimiento administrativo disciplinario y sancionador.

Cuarta. Que el Ministerio de Educación, precise y actualice la normatividad relacionada a las sanciones administrativas disciplinarias de manera permanente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardila, L. (2012). *Las relaciones especiales de sujeción entre el Estado y sus funcionarios*. Revista logos, ciencia y tecnología1. Recuperado de <http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view>
- Arévalo, J. (2016). *Tesis Responsabilidad disciplinaria de los docentes dela Institución Educativa Técnica Comercial*. Universidad del Tolima. Ibagué.
- Castillo, J. (2016). *Fases de administrativos*. Universidad autónoma del Estado de México.
- Cobo, T. (2016). *El procedimiento Administrativo Sancionador*. 4ta edición. Granada.
- Chaca, E. (2020) *Debido proceso y funciones disciplinarias según Ley 29944, UGEL CHUPACA, 2029*. Universidad de Huánuco. Huánuco.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc-Graw-Hill. México. Decreto Supremo 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil Decreto Supremo 004-2019-JUZ (Texto Único Ordenado de la Ley 27444)
- Guzmán, C. (2017). *Sanctions in administrative law*. México. McGraw Hill
- Louffat, E. (2015), *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Universidad ESAN. CENGAGE Learning
- Jaimes, A, y otros. (1996) *Administración*. México, D.F. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Oliva, A. (2020). ¿Es imprescindible el orden de prelación en la notificación del acto que comunica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario? *Pasión por el DERECHO*. Pasión por el DERECHO. Lima.
- Olano, S. (2019). *Panorama Jurídico de las Sanciones a Profesores como Aplicación de la Ley N° 29944 en la UGEL de Bagua, Amazonas2015 -2018*. Chachapoyas.

- Osorio, I. (2014). *“EL Proceso Administrativo y sus Efectos en los Establecimientos Educativos Privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango
- MED (S/F) *Proceso administrativo disciplinario*. Lima.
- Pasco, M. (s/f). *La falta grave laboral*. Dialnet-LaFaltaGraveLaboral-5084955.pdf
- Portilla, K. (2018). *Tesis: El Proceso Disciplinario a Trabajadores Municipales del Régimen Laboral Privado y la Afectación al Principio de Inmediatez en la Ley del Servicio Civil en el Perú*. Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayol” Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho.
- Pla Rodriguez, A. (1982) *En Fórum realizado en Lima por la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, en noviembre de 1982*.
- Salas, W. (2017) *Grado de percepción de la gestión administrativa de parte de los usuarios de la UGEL Huari*. Universidad César Vallejo. Lima.
- Santos, b. (2015). *Características del Proceso Administrativo*. Recuperadode <https://es.scribd.com/doc/255290845/Caracteristicas-Del-Proceso-Administrativo>.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Prentice Halla Hispanoamericana. México.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título Tentativo: “LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																											
Problema General: ¿De qué manera la aplicación del proceso administrativo influye en las acciones correctivas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019? Problemas específicos: PE.1. ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo ante la falta leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019? PE.2 ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta no leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019? PE.3 ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGEL	Objetivo General Describir la aplicación de proceso administrativo en las acciones correctivas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019. Objetivos específicos: OE1. Establecer la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019. OE2. Identificar la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta no leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019. OE3. Determinar la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019. OE4. Determinar la relación entre la	Hipótesis General La aplicación de proceso administrativo influye a la prevención de los docentes a no cometer acciones disciplinarias en la UGEL Huari, 2018-2019. Hipótesis específicas HE1. Existe la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019. HE2. Existe la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la faltano leve de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019 HE3. Existe la relación entre la aplicación del proceso administrativo por la falta grave de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019. HE4. Existe la relación entre la aplicación del proceso administrativo por las faltas	Variable 1. <table> <tr> <th>VARIABLE</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADORES</th><th>Items</th></tr> <tr> <td rowspan="3">La Aplicación del Proceso Administrativo</td><td>Planeación</td><td>• Establecer las estrategias a llevar a cabo frente al problema.</td><td>1</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Organización</td><td>• Subdividir cada tarea en unidades operativas.</td><td>1</td></tr> <tr> <td>• Proporcionar materiales y recursos útiles., estableciendo las necesidades para la aplicación.</td><td>1</td></tr> <tr> <td></td><td>Ejecución</td><td>• Mantener una comunicación estable entre todos los sectores.</td><td>1</td></tr> <tr> <td></td><td>Control</td><td>• Iniciar el análisis de los resultados obtenidos y las acciones de corrección correspondientes.</td><td>1</td></tr> </table> Variable 2. <table> <tr> <th>VARIABLE</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADORES</th><th>Items</th></tr> <tr> <td rowspan="5">Faltas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari</td><td rowspan="2">Falta leve</td><td>• Llamada de atención verbal</td><td>1</td></tr> <tr> <td>• Amonestación escrita</td><td>1</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Falta no leve</td><td>• Suspensión temporal hasta por 30 días sin goce de haber</td><td>1</td></tr> <tr> <td>• Cese hasta 12 meses</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Falta grave</td><td>• Prohibiciones en la función</td><td>1</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td>• Falta o infracción de los principios, deberes, obligaciones.</td><td>1</td></tr> </table>	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Items	La Aplicación del Proceso Administrativo	Planeación	• Establecer las estrategias a llevar a cabo frente al problema.	1	Organización	• Subdividir cada tarea en unidades operativas.	1	• Proporcionar materiales y recursos útiles., estableciendo las necesidades para la aplicación.	1		Ejecución	• Mantener una comunicación estable entre todos los sectores.	1		Control	• Iniciar el análisis de los resultados obtenidos y las acciones de corrección correspondientes.	1	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Items	Faltas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari	Falta leve	• Llamada de atención verbal	1	• Amonestación escrita	1	Falta no leve	• Suspensión temporal hasta por 30 días sin goce de haber	1	• Cese hasta 12 meses	1	Falta grave	• Prohibiciones en la función	1			• Falta o infracción de los principios, deberes, obligaciones.	1
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Items																																											
La Aplicación del Proceso Administrativo	Planeación	• Establecer las estrategias a llevar a cabo frente al problema.	1																																											
	Organización	• Subdividir cada tarea en unidades operativas.	1																																											
		• Proporcionar materiales y recursos útiles., estableciendo las necesidades para la aplicación.	1																																											
	Ejecución	• Mantener una comunicación estable entre todos los sectores.	1																																											
	Control	• Iniciar el análisis de los resultados obtenidos y las acciones de corrección correspondientes.	1																																											
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Items																																											
Faltas disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari	Falta leve	• Llamada de atención verbal	1																																											
		• Amonestación escrita	1																																											
	Falta no leve	• Suspensión temporal hasta por 30 días sin goce de haber	1																																											
		• Cese hasta 12 meses	1																																											
	Falta grave	• Prohibiciones en la función	1																																											
		• Falta o infracción de los principios, deberes, obligaciones.	1																																											

Huari Periodo 2018-2019? PE.4 ¿Qué relación existe entre la aplicación del proceso administrativo por la falta muy grave de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019?	aplicación del proceso administrativo por la falta muy grave de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019.	muy graves de los docentes de la UGEL Huari Periodo 2018-2019.			Falta Muy grave	• Prohibiciones en la función y los señalados en el artículo 49° de la LRM y 83 del Reglamento.	1
---	---	---	--	--	-------------------------------	---	----------

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
Enfoque: El enfoque corresponde a cuantitativo. Tipo: Corresponde a una investigación descriptiva porque está orientado a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales del problema planteado. (Mejía, 2005, p. 29) Diseño: Corresponde a tipo correlacional descriptiva El modelo del diseño: X_1 Y_1 Donde: X1 =Es la variable 1: La Aplicación del Proceso Administrativo Y1 = Es la variable 2: Faltas Disciplinarias de los docentes de la UGEL Huari. _____ : Es la relación.	Población: Conjunto de personas que conforma la población; por lo tanto, estará conformada por 50 docentes de las diferentes Instituciones Educativas de la UGEL Huari. Muestra. La muestra estará conformada por 14 docentes de la jurisdicción de la UGEL Huari.	Técnicas: - Encuesta. Instrumento: - Fichas de encuesta Validación del Instrumento Validez: Se acudirá a juicio de expertos Confiabilidad: La confiabilidad se verificará mediante el coeficiente de consistencia interna de Alfa de Crombach (Hernández et al, 2014, p. 208).	Métodos: Se utilizará métodos cuantitativos (estadística descriptiva inferencial). El análisis se hará utilizando los métodos: - Analítico-sintético - Deductivo - Comparativo Procedimientos: Se caracteriza por el uso del programa Excel y SPS ya que se trabajará de la siguiente manera: - Elaboración de una base de datos - Análisis descriptivo de los resultados - Análisis inferencial - Interpretación y discusión.

Anexo N° 2

Instrumentos de recolección de datos

Estimados profesores, se viene trabajando con la investigación cuyo título es:

“LA APLICACIÓN DEL PROCESO ADMINISTRATIVO POR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS DOCENTES DE LA UGEL HUARI PERIODO 2018-2019”; en consecuencia, quisiera pedir su apoyo para que respondan algunas preguntas. De ante mano te agradezco por su colaboración.

Instrucción: Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y marque con un aspa (x) la opción de respuestas que mejor exprese su punto de vista acerca de la idea que se plantea. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas, por lo que le pido que conteste todos los ítems con sinceridad y veracidad.

ITEMS		ESCALA		
		Nunca	A veces	Siempre
1	Usted cree que en la UGEL Huari se realiza la amonestación escrita por los problemas que se le imputa al docente o trabajador.			
2	Se cumple con el tiempo de duración del proceso de investigación de acuerdo a ley.			
3	Se realiza la suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.			
4	A nivel de la UGEL Huari se ha realizado la sanción a los docentes y/o trabajadores con problemas, la sanción sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.			
5	Se ha visto casos de docentes con problemas judiciales y con prohibición en la función.			
6	Se cumplen con la medidas preventivas y retiro a nivel de la UGEL Huari.			

7	Existe casos en el que los docentes se encuentran en Registro nacional de sanciones			
8	Hubo casos en el que aparecen docentes y/o trabajadores con problemas por reincidencia.			
9	Existen casos a nivel de la UGEL Huari docentes y/o trabajadores que se encuentra inhabilitados para ejercer función pública docente			
10	Actualmente se ha visto casos con proceso judicial.			

ESCALA DE VALORACIÓN	
Siempre: 2 A veces: 1 Nunca: 0	

Huari,dede 2019.