



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
ÉTICOS SEGUIDOS EN CONTRA DE DOCENTES EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

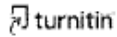
Bach. SOLEDAD EVELYN CATUNTA TORRES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



SOLEDAD EVELYN CATUNTA TORRES

AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS ÉTI...

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::8254-413054735

113 Páginas

Fecha de entrega
5 dic 2024, 4:51 p.m. GMT-5

21,948 Palabras

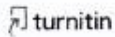
Fecha de descarga
5 dic 2024, 5:00 p.m. GMT-5

134,467 Caracteres

Nombre de archivo
TESIS - SOLEDAD E CATUNTA TORRES.docx

Tamaño de archivo
1.9 MB





13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para la...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



D. Sc. Wilder Ignacio Velazco
ASESOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS Y LETRAS
Dr. Robis Cúmar Espinoza Salmon
Director de la Unidad de Investigación





DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen María de la Candelaria, por ser mi guía constante en cada paso de mi vida, iluminando mi camino y permitiéndome alcanzar este objetivo. Su fortaleza me ha sostenido en los momentos difíciles y me ha llenado de esperanza para superar cada desafío.

A mis padres, Marcelino y Sabina, con infinito amor, respeto y gratitud, por ser mi pilar inquebrantable desde el principio. Gracias por creer en mí, por su esfuerzo incansable y por ser el motor detrás de cada uno de mis logros y proyectos.

A Dante y Javier, mis ángeles en el cielo, quienes desde la eternidad velan por mí. Su amor, su recuerdo y su guía celestial iluminan cada paso que doy y me llenan de esperanza para seguir adelante.

Con gratitud y amor,

Soledad Evelyn Catunta Torres



AGRADECIMIENTOS

A mi Director de Tesis, Dr. Wilder Ignacio Velazco, expreso mi más profundo agradecimiento por su esfuerzo, dedicación, conocimientos y constante motivación. Su apoyo incondicional ha sido fundamental para mi formación académica y para la realización de este trabajo de investigación.

A mis jurados, Dr. Walter Catacora Mamani, Dra. Irene Yuvalena Huanca Excelmes y Dr. Wilfredo Chura Sotomayor, les agradezco sinceramente por su orientación, asesoramiento y paciencia a lo largo de este proceso. Sus valiosas contribuciones fueron esenciales para el éxito de este proyecto.

A mis estimados docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, en especial a aquellos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, les manifiesto mi agradecimiento por su compromiso y dedicación. Sus enseñanzas y ejemplos han dejado una huella imborrable en mi vida, ayudándome a crecer como una persona íntegra y preparada para los retos de la vida.

Este trabajo de investigación y todos mis logros no habrían sido posibles sin el apoyo, la guía y la contribución de estas personas, a quienes siempre llevaré en mi corazón con gratitud infinita.

Soledad Evelyn Catunta Torres



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivo Específico	20
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	25



2.1.3. Antecedentes locales	32
2.2. MARCO TEÓRICO	35
2.2.1. Derecho administrativo disciplinario	35
2.2.2. Responsabilidad administrativa y disciplinaria.....	36
2.2.3. Acto administrativo	37
2.2.4. Eficacia del acto administrativo	40
2.2.5. Procedimiento administrativo	40
2.2.6. Sujetos del procedimiento administrativo	42
2.2.6.1. El administrado	42
2.2.6.2. La autoridad administrativa	43
2.2.7. Principios del procedimiento administrativo.....	44
2.2.8. Importancia del Principio de Imparcialidad	47
2.2.8.1. Definición del principio de imparcialidad.	47
2.2.8.2. Base normativa.....	49
2.2.9. Debido procedimiento administrativo	50
2.2.10. Garantías del debido procedimiento administrativo.....	50
2.2.11. Procedimiento y proceso administrativo disciplinario en la docencia universitaria.....	52
2.2.11.1. Fases del procedimiento administrativo disciplinario.....	55
2.2.12. Órganos competentes según la sanción	57
2.2.13. Actores del Procedimiento Administrativo Disciplinario	58
2.2.14. Tribunal de honor en universidades	58
2.2.15. Deberes y sanciones de los docentes y estudiantes	61
2.2.16. Procedimiento disciplinario por faltas éticas	64
2.2.17. Principios de la potestad sancionadora.....	67



2.2.18. Tribunal de honor de la Universidad Nacional del Altiplano.....	70
2.2.18.1. Falta disciplinaria.....	70
2.2.19. Sobre la Universidad Nacional del Altiplano.....	71
2.3. MARCO CONCEPTUAL	72
2.3.1. Debido Procedimiento.....	72
2.3.2. Tribunal de Honor.....	72
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	73
3.2.1. Ubicación.....	73
3.2.2. Historia.....	74
3.2.3. Misión.....	75
3.2.4. Organigrama.....	76
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	77
3.3.1. Población.....	77
3.3.2. Muestra.....	77
3.4. METODOLOGÍA	78
3.4.1. Enfoque.....	78
3.4.2. Tipo y diseño de la investigación.....	79
3.4.3. Métodos.....	79
3.4.4. Técnicas de recolección de datos.....	80
3.4.5. Instrumentos de recolección de datos.....	81
3.4.6. Técnicas de análisis de datos.....	82

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



V. CONCLUSIONES.....	97
VI. RECOMENDACIONES	98
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
ANEXOS.....	109

ÁREA : Ciencias Sociales

LINEA : Derecho

SUBLINEA : Derecho Administrativo

TEMA : Procedimiento Administrativo

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 11 de diciembre de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Análisis de casos	88
Tabla 2 Análisis de casos	91
Tabla 3 Análisis de casos	94



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Sujetos del procedimiento administrativo	42
Figura 2 Fases del Procedimiento y proceso administrativo disciplinario en la docencia universitaria.....	55
Figura 3 Fase instructiva.....	56
Figura 4 Órganos competentes según la sanción	57
Figura 5 Organigrama de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno.....	76



ACRÓNIMOS

CIDH	: Comisión Interamericana de Derechos Humanos
MINJUS	: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
PAD	: Procedimiento Administrativo Disciplinario
PCM	: Presidencia del Consejo de Ministros
RAE	: Real Academia Española
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
TC	: Tribunal Constitucional



RESUMEN

La presente investigación analiza la ausencia del principio de imparcialidad en los procedimientos administrativos disciplinarios éticos seguidos contra docentes en la Universidad Nacional del Altiplano Puno durante el año 2022, problemática que surge al designarse como miembros del Tribunal de Honor Universitario a docentes de la misma institución. Esto plantea interrogantes sobre la objetividad del proceso, considerando que el Artículo 75° de la Ley Universitaria N° 30220 establece que dicho Tribunal debe estar conformado por tres docentes ordinarios de la categoría principal, elegidos por el Consejo Universitario. En el ámbito académico y jurídico, esta situación ha generado dos posiciones: la primera sostiene que la designación de docentes internos podría vulnerar la imparcialidad debido a posibles vínculos personales o profesionales previos; la segunda argumenta que su elección responde a su conocimiento del contexto universitario, lo que garantiza un juicio informado. A través de un enfoque cualitativo, la investigación empleó el análisis documental de normativa vigente y procedimientos administrativos sancionadores realizados en el año 2022, identificando que la actual composición del Tribunal afecta el debido procedimiento, distorsionando su carácter sancionador. Los resultados obtenidos evidencian la necesidad de reformar el Artículo 75° de la Ley Universitaria, proponiendo mecanismos que garanticen la idoneidad y neutralidad de los miembros del Tribunal. Esta medida busca fortalecer la confianza institucional y asegurar procesos administrativos disciplinarios éticos, transparentes y respetuosos de los derechos fundamentales de los administrado.

Palabras Clave: Debido Procedimiento, Tribunal de Honor.



ABSTRACT

The present investigation analyzes the absence of the principle of impartiality in the ethical disciplinary administrative procedures followed against teachers at the National University of the Altiplano Puno during the year 2022, a problem that arises when teachers from the same institution are designated as members of the University Court of Honor. This raises questions about the objectivity of the process, considering that article 75 of University Law No. 30220 establishes that said Court must be made up of three ordinary teachers of the main category, elected by the University Council. In the academic and legal sphere, this situation has generated two positions: the first maintains that the appointment of internal teachers could violate impartiality due to possible previous personal or professional ties; the second argues that their choice responds to their knowledge of the university context, which guarantees an informed judgment. Through a qualitative approach, the investigation used documentary analysis of current regulations and administrative sanctioning procedures carried out in 2022, identifying that the current composition of the Court affects due procedure, distorting its sanctioning nature. The results obtained show the need to reform article 75 of the University Law, proposing mechanisms that guarantee the suitability and neutrality of the members of the Court. This measure seeks to strengthen institutional trust and ensure disciplinary administrative processes that are ethical, transparent and respectful of the fundamental rights of those administered.

Keywords: Due Process, Honor Tribunal.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el ámbito universitario, los procedimientos éticos desempeñan un papel crucial para mantener la confianza y la integridad dentro de la comunidad académica. Sin embargo, ¿Qué sucede cuando quienes juzgan posibles faltas éticas son colegas del mismo entorno? Esta pregunta guía la presente investigación, centrada en el Tribunal de Honor Universitario de la Universidad Nacional del Altiplano, donde docentes son designados para evaluar a sus pares. Según el Artículo 75° de la Ley Universitaria N° 30220, este Tribunal debe garantizar imparcialidad y justicia, pero su composición interna plantea desafíos que podrían afectar el debido procedimiento.

El principio de imparcialidad es vital para cualquier proceso sancionador, pues asegura que las decisiones sean objetivas, libres de influencias externas y fundamentadas en los hechos (Charcopa-Oliveros & Trelles-Vicuña, 2021). En este contexto, Pacori (2020) destaca que la interacción cotidiana entre docentes de una misma institución podría generar sesgos conscientes o inconscientes, poniendo en riesgo la neutralidad que exige la ley. Además, como advierte Salas (2019), estas situaciones no solo impactan la percepción de justicia, sino también la confianza que los administrados depositan en las instituciones universitarias.

Consciente de estos retos, la investigación adopta un enfoque cualitativo para analizar y proponer soluciones. A través del análisis de la normativa y los procedimientos seguidos, se busca contribuir a una reforma del Artículo 75°, que permita garantizar una mayor neutralidad en la composición del Tribunal. Más allá de los aspectos técnicos, este trabajo aspira a fortalecer la ética institucional y ofrecer una visión más justa y



transparente para todos los miembros de la comunidad universitaria (Gamarra & Paico, 2021).

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el ámbito universitario, la ética y la transparencia son fundamentales para mantener la confianza de la comunidad académica. Sin embargo, ¿Cómo garantizar imparcialidad cuando quienes juzgan posibles faltas éticas son colegas del mismo entorno? En la Universidad Nacional del Altiplano, los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrollan bajo el liderazgo del Tribunal de Honor, conformado por docentes de la misma institución, como lo establece la Ley Universitaria N° 30220. Aunque esta disposición busca aprovechar la experiencia académica de los docentes, también plantea el riesgo de comprometer la neutralidad en sus decisiones, debido a posibles relaciones previas entre los evaluadores y los evaluados (Pacori, 2020).

El principio de imparcialidad es clave para asegurar que las decisiones se tomen con objetividad y justicia. Sin embargo, como señalan Charcopa-Oliveros & Trelles-Vicuña (2021), la cercanía entre los docentes podría generar dudas sobre la equidad de estos procedimientos, afectando no solo a quienes están siendo evaluados, sino también a la percepción de justicia dentro de la Institución. De manera similar, Salas (2019) advierte que una falta de neutralidad puede dañar la confianza en las Instituciones Universitarias, desvirtuando el propósito de los procedimientos éticos y debilitando la legitimidad del sistema disciplinario.

Por otro lado, se destaca la necesidad de separar claramente los roles de investigación y decisión para evitar cualquier sesgo, mientras que Gamarra & Paico (2021) subrayan que la idoneidad de los miembros de estos tribunales es esencial para proteger los derechos de todas las partes involucradas. En este escenario, resulta



fundamental analizar si los procedimientos llevados a cabo en 2022 respetaron el principio de imparcialidad. Este estudio no solo busca identificar las debilidades del sistema actual, sino también ofrecer propuestas que permitan fortalecer la transparencia, la justicia y la confianza en la gestión disciplinaria de la Universidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Se afecta el debido procedimiento al designarse a docentes universitarios para que emitan juicios de valor sobre cuestiones éticas cometidas por otros docentes universitarios?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1: ¿Cuáles son los antecedentes jurídico legales del rol y conformación Tribunal de Honor Universitario como órgano instructor en el procedimiento administrativo?

P.E.2: ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo, con la designación de docentes universitarios quienes como parte del Tribunal de Honor Universitario?

1.3. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

El debido procedimiento surge de la figura del derecho al debido proceso y se configura en las garantías que tienen las partes dentro del procedimiento, para garantizar el ejercicio adecuado de sus derechos y una adecuada defensa, siendo el Estado quien tiene que garantizar esto conforme lo señala la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, que considera que todo Estado tiene el deber de procurar las garantías



judiciales indispensables a fin de resguardar derechos y libertades contenidas en su Convención, en esta línea, Landa (2012), considera la existencia de garantías forzosas dentro de un proceso, entre estas garantías se encuentra el derecho a un juez imparcial.

Ahora bien, sobre el debido proceso y su aplicación en sede administrativa el MINJUS, (2013) señala que: el principio-derecho del debido proceso en los procedimientos administrativos, indica constituye un principio-derecho que debe ser aplicado en sede jurisdiccional. No obstante, la jurisprudencia y la doctrina han reconocido que este derecho también debe ser observado en la tramitación de los procedimientos administrativos.

Respecto de la garantía de un juez imparcial, esta se manifiesta como aquel órgano o autoridad que resuelve un caso sin ningún tipo de interés personal. Se tiene como condición previa, la de contar con tribunales integrados por juristas que mantengan la neutralidad, incorruptibilidad y claridad en sus opiniones. Esta vocación de imparcialidad y las calidades personales están directamente vinculadas con la correcta labor.

En ese sentido, extrapolando estos conceptos a un procedimiento administrativo sancionador, el órgano instructor, así como el órgano sancionador dentro de un procedimiento deben ser órganos idóneos y que su decisión no se encuentre parcializada en favor o en contra del administrado.

Con lo señalado anteriormente, corresponde referirnos a la Ley N°30220 que respecto del Tribunal de Honor, que cumple las funciones de órgano instructor en los procedimientos por faltas éticas dentro de una universidad, en el segundo párrafo de su Artículo 75° respecto de la conformación y miembros del Tribunal de Honor señala que, este estará conformado por tres (3) docentes ordinarios en la categoría de principal, de reconocida trayectoria académica, profesional y ética, elegidos por el Consejo



Universitario a propuesta del Rector. Si bien resulta lógico pensar que los miembros más idóneos para el Tribunal de Honor serían docentes de la misma universidad, esto no es del todo cierto, ya que desde un punto objetivo quienes llevarán el procedimiento serán docentes y los administrados serán también docentes, si bien no podemos afirmar que todos se conocen, tampoco podemos negar que existe una alta posibilidad de que tanto los docentes presuntamente infractores como los miembros del tribunal se conocieran anteriormente, lo cual generaría cierta duda sobre su imparcialidad, pudiendo afectarse así el debido procedimiento, aspectos que serán analizados durante la investigación, y así poder encontrar posibles propuestas de solución.

Todo ello nos llevó a las siguientes interrogantes: ¿Se afecta el debido procedimiento al designarse a docentes universitarios para que emitan juicios de valor sobre cuestiones éticas cometidas por otros docentes universitarios?; ¿Cuáles son los antecedentes jurídico legales del rol y conformación Tribunal de Honor Universitario como órgano instructor en el procedimiento administrativo?; y, ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo, con la designación de docentes universitarios quienes como parte del Tribunal de Honor Universitario?.

Por lo que, la presente investigación contribuirá con una adecuada interpretación del principio de debido procedimiento en los procedimientos seguidos ante Tribunal de Honor Universitario al proponer la modificación del Artículo 75° de la Ley 30220 Ley Universitaria. Con ello se buscará una adecuada aplicación del debido procedimiento y garantizar los derechos de los administrados.



1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar si se afecta el debido procedimiento al designarse a docentes universitarios para que emitan juicios de valor sobre cuestiones éticas cometidas por otros docentes en la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2022.

1.4.2. Objetivo Específico

O.E.1: Identificar los antecedentes jurídico legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo.

O.E.2: Determinar las consecuencias jurídico administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo, con la designación de docentes universitarios quienes como parte del Tribunal de Honor Universitario en la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Balcazar-Chuquipiondo et al. (2023) sus estudios se enfocan en las inconsistencias en la aplicación de la medida de suspensión de funciones a los docentes acusados de presunto hecho de violencia dentro de las instituciones educativas, antes de iniciar el procedimiento administrativo correspondiente. El objetivo principal es garantizar el cumplimiento del derecho al debido proceso, la defensa y la presunción de inocencia para los docentes acusados, protegiendo sus derechos dentro del ámbito educativo. La investigación también destaca que el control ejercido por la administración pública sobre el Sistema Nacional de Educación no debe vulnerar los derechos reconocidos en la ley ni contradecir las competencias de otras entidades. Además, se argumenta que la suspensión de funciones no debe ser aplicada por la misma entidad que se encuentra bajo control del ente rector de la educación, ya que no se contempla en la normativa del sector privado, sino solo en la pública. El estudio utiliza un enfoque descriptivo y explicativo, con un método hermenéutico jurídico, para resaltar la importancia del respeto al debido proceso. Se concluye que la falta de definición clara sobre las faltas específicas y las limitaciones al derecho de defensa dentro del procedimiento administrativo afectan la equidad y la imparcialidad del mismo, lo que vulnera los principios fundamentales del debido proceso.



Becerril (2018), en su tesis titulada “La ética en los servidores públicos municipales del estado de MÉXICO”, en su conclusión afirma: “Este trabajo se ha enfocado en la Ética Pública de los servidores públicos en el ámbito municipal, ya que hoy en día hablar de ética no solo nos referimos únicamente en los hábitos y las costumbres del hombre, más bien, a la reflexión, explicación y orientación sobre los actos humanos; ningún hombre es una isla, porque no vive solo en medio de la nada, sino que por naturaleza vive en comunidad, en este caso en una sociedad. Dadas estas circunstancias, el Estado como el hombre deberán encontrar el punto de equilibrio para vivir armónicamente. Aquí es donde surge la Ética, en donde se encuentra una reflexión racional con respecto a nuestro comportamiento dentro de la sociedad haciéndose preguntas no tan comunes como: ¿Cuál deberá ser la aportación del hombre en una sociedad para ser un ciudadano integro?”.

Charcopa-Oliveros & Trelles-Vicuña (2021) en artículo académico estudia la aplicación del principio de imparcialidad en el Sumario Administrativo dirigido a los docentes sujetos a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento. La investigación aborda la responsabilidad de la Administración Pública en garantizar el cumplimiento del debido proceso, destacando la importancia de asegurar la imparcialidad en las autoridades encargadas de sustanciar estos procesos, conforme a lo dispuesto en el Artículo 76, literal k, numeral 7, de la Constitución del Ecuador. La investigación se centró en los derechos de los docentes, quienes deben ser juzgados por autoridades imparciales, tal como se establece para todos los servidores públicos. El enfoque de la investigación es mixto, con un nivel descriptivo, que incluye el análisis de la fundamentación teórica y la consulta de bases de datos bibliográficas relevantes para resolver el problema planteado. De esta manera, se evidenció la necesidad de



fortalecer la imparcialidad en los procedimientos administrativos sancionadores que afectan a los docentes.

Paredes (2013) abordó una investigación titulada “El debido procedimiento administrativo: Análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico” obteniendo los siguientes resultados principales, el debido proceso lo compone la independencia e imparcialidad del órgano jurisdiccional, una igualdad de partes, ser oídos, dar pruebas, dar acciones, acudir a los tribunales de manera permanente por el legislador y antes que inicie el juicio; por lo tanto, para que exista el debido procedimiento debe ser bilateral contradictorio y con los derechos iguales para las partes, para que puedan defenderse, adquiriendo una decisión del juez imparcial e independiente, donde se tenga un racional y justo procedimiento

Quishpe Mosquera & Ruiz Bautista (2023) en su artículo menciona que, en Ecuador la proporcionalidad es una garantía esencial del derecho al debido proceso que protege a los ciudadanos frente a posibles arbitrariedades en procedimientos judiciales y administrativos. Sin embargo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural carece de parámetros claros para establecer sanciones disciplinarias proporcionadas para los docentes, lo que ha llevado a la vulneración de esta garantía. Estudios previos destacan que el régimen disciplinario debe garantizar la equidad entre la gravedad de la infracción cometida y la sanción impuesta, respetando las particularidades de cada caso. La ausencia de criterios específicos en dicha ley genera desequilibrios y posibles excesos en las sanciones, afectando los derechos de los servidores públicos. Además, se enfatiza que la proporcionalidad debe reflejarse en la relación entre el daño causado, el impacto en las víctimas y las consecuencias de la sanción, promoviendo un justo equilibrio



entre las decisiones administrativas y los derechos de los docentes involucrados en procedimientos disciplinarios.

Riveros (2014) en su investigación sostiene que el derecho disciplinario administrativo combina aspectos del derecho penal y del derecho administrativo sancionador, regulando la conducta de los servidores públicos y asegurando el buen funcionamiento de las instituciones. En el contexto educativo, esta potestad es crucial, ya que los docentes juegan un papel clave en la calidad de la enseñanza. Aunque las universidades gozan de autonomía para establecer sus propios reglamentos, es fundamental que estos respeten el debido proceso y los derechos fundamentales, garantizando procedimientos justos y proporcionales. En este marco, investigaciones como las de Amaya (2007) subrayan la necesidad de distinguir claramente entre las faltas administrativas y penales, asegurando que los procesos disciplinarios promuevan la legalidad y la proporcionalidad, equilibrando las metas institucionales con la protección de los derechos de los docentes.

Tejada-Correa (2016) en su investigación concluyó que el respeto al debido proceso es un principio fundamental en los procedimientos disciplinarios laborales, incluso en el ámbito privado, según lo establecido por la Corte Constitucional. Este principio exige etapas claras que incluyan la notificación formal, formulación precisa de cargos, traslado de pruebas, posibilidad de descargos, decisiones motivadas y proporcionales, y recursos para controvertirlas. La sanción debe basarse en hechos probados, respetando los principios de legalidad, congruencia, proporcionalidad y presunción de inocencia. El incumplimiento de estas garantías puede invalidar la sanción, permitiendo al



trabajador la protección de sus derechos a través de acciones legales, lo que resalta la importancia de procedimientos disciplinarios rigurosos y justos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Bustamante (2016), en su tesis titulada “LA REFORMA DEL SERVICIO CIVIL: LA INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL - UN AVANCE EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FALTAS ÉTICAS”, en su tercera conclusión menciona: “Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública”.

Cabezas (2023) en su estudio “Factores del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú, 2023” investigó los factores que intervienen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una universidad pública del Perú durante el año 2023, adoptando un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo de tipo básico. Para la recolección de datos, se utilizaron entrevistas con un guion de 10 preguntas semiestructuradas, dirigidas a 10 participantes, incluyendo abogados, instructores y personal de la universidad, se identificaron vínculos entre diversos factores, como la relación entre la corrupción y las conductas delictivas graves, la reiteración de infracciones internas y el plagio, así como la influencia de nuevos argumentos y pruebas adicionales. También se hallaron interacciones entre las pruebas presentadas, las partes



involucradas y la importancia de la doble instancia en el proceso disciplinario. A partir de estos resultados, se sugirió la incorporación de una nueva subcategoría que complemente los factores existentes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Estos hallazgos ofrecen información valiosa para mejorar el proceso y apoyar la toma de decisiones en los casos disciplinarios de la universidad analizada.

Candia (2020), en su tesis titulada “LA VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN EL REGLAMENTO DEL TRIBUNAL DE HONOR DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO”, en su conclusión sostiene: “Desde la entrada en vigencia del reglamento del Tribunal del Honor de la Universidad Andina del Cusco, han existido conflictos en los que se ha tenido que recurrir a este reglamento, conflictos como en cualquier institución pueda existir, sin embargo al realizar un análisis de este reglamento, nos damos cuenta que existen pequeñas deficiencias subsanables en este reglamento, estas pequeñas deficiencias deberán ser superadas, ya que en esta investigación hemos aplicado una investigación de nivel explicativa, por lo que ayudándonos con literatura jurídica y tomando mucho más en cuenta la Constitución con sus principios (en es especial del Debido Proceso) y las leyes”.

Challco (2021) en su investigación “Sanciones administrativas en el sector público: caso sector educación. Revisión de Literatura”, realizó una revisión de la literatura investigativa y jurídica sobre las sanciones administrativas en el sector público, con un enfoque en el sector educativo. Para ello, se llevó a cabo una búsqueda de Artículos académicos, que fueron seleccionados bajo criterios específicos. Los Artículos seleccionados incluyen reflexiones, análisis y experiencias principalmente de los años 2009 a 2020, aunque se incluyen de



manera excepcional textos de 1970 y 1999, los cuales aportan definiciones de faltas que aún siguen vigentes, destacando la ambigüedad de las mismas. En cuanto a la metodología, se realizó un análisis comparativo de los Artículos bajo ciertos criterios. La revisión indicó que existen diferentes instancias para la aplicación de sanciones en el sector educativo, y la conclusión principal es que las faltas graves se sancionan con amonestaciones temporales o despidos. La mayoría de los autores consultados coincide en que el proceso sancionador es necesario, aunque algunos sugieren reformas jurídicas para mejorar el proceso. La conclusión más relevante es que el proceso sancionador garantiza el debido proceso, aunque se requieren ciertos cambios y reformas en las normas para su mejor funcionamiento. En el contexto peruano, las sanciones administrativas son complejas, a pesar de la existencia de leyes que intentan simplificar el proceso, ya que muchas veces sus implicaciones recaen sobre los responsables de imponerlas. La mayoría de los autores coincide en que las sanciones administrativas son esenciales para una mejor gestión educativa y para el control del comportamiento de los docentes. Sin embargo, algunos juristas proponen revisar los procedimientos o crear una entidad intermedia para gestionar estas denuncias y evitar exponer demasiado a los directores a contrademandas. Muchos de los procesos sancionadores podrían haberse evitado o reducido si los profesores hubieran conocido mejor la ley, ya que algunos cometieron faltas por desconocimiento o por no saber que sus acciones requerían sanciones.

Chavez (2019) en su investigación titulada “La aplicación del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del personal fiscal en el distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018”, concluye que el debido proceso se establece como un derecho que se debe aplicar para que las personas



tengan un proceso justo y regular en sede jurisdiccional. Además, la jurisprudencia reconoce que el debido proceso también debe ser usado en los procedimientos administrativos porque los jueces, van delineando verdaderas reglas jurídicas, activas para la parte administrativa que construyen sus propias reglas a partir de normas inferidas o deducidas de Artículos constitucionales.

Gamarra & Paico (2021) en su tesis “Modificación de las tablas de Infracciones y Sanciones de la Ley 30714 y optimización de la calificación de denuncias en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional Del Perú” se centró en la necesidad de optimizar los procedimientos disciplinarios de la Policía Nacional del Perú (PNP), frente a una carga procesal elevada de expedientes no resueltos, prescritos o caducados, que dificultan la determinación de responsabilidades disciplinarias. A través de un enfoque descriptivo, se analizó la relación entre el incremento de expedientes y las infracciones recurrentes en un sector definido de la PNP, identificando deficiencias en las tablas de infracciones previstas en la Ley N.º 30714. Los resultados evidenciaron que la reformulación de estas tablas y la reorientación de las políticas disciplinarias son necesarias para hacer los procedimientos más ágiles, eficientes y menos burocráticos. Esto permitiría no solo reducir la carga procesal, sino también fortalecer el carácter preventivo, educativo y formador de disciplina del sistema, asegurando una gestión disciplinaria más oportuna y eficaz.

Girón (2019) en su tesis “Procedimiento disciplinario en el servicio civil: ¿Es constitucional la imposición de sanción de suspensión o destitución invocando una falta grave de tipificación abierta contenida en la Ley N° 27815 - Ley del código de ética de la función pública?” sostiene que, en el ámbito del sector público, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, permite sancionar a los



trabajadores con suspensión sin goce de remuneraciones o destitución por la comisión de faltas graves relacionadas con los principios de Respeto, Eficiencia, Idoneidad y el Deber de Responsabilidad establecidos en la Ley N° 27815 – Código de Ética de la Función Pública. Sin embargo, estas faltas presentan una formulación abierta y genérica, permitiendo abarcar diversas conductas, lo que podría vulnerar el derecho al trabajo y el debido procedimiento. Este estudio se propone analizar la constitucionalidad de estas sanciones, considerando la indeterminación de las faltas, y plantear criterios que permitan a las entidades públicas salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de sus procedimientos disciplinarios.

Flores Najarro & Cabello Napuri (2023) en su investigación concluye que la relación entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos disciplinarios en servidores públicos ha sido objeto de análisis en un Hospital Nacional de Lima durante 2023. El debido procedimiento administrativo implica una serie de formalidades esenciales para garantizar justicia en cualquier proceso, mientras que el procedimiento disciplinario evalúa el desempeño de los servidores públicos para asegurar el correcto funcionamiento de las instituciones. Con una muestra de 80 servidores, la investigación reveló una correlación positiva media entre ambos ($r = 0,682$; $p = 0,000$), destacando falencias en áreas clave como la motivación adecuada de las decisiones, el derecho de defensa y la imparcialidad, lo que genera incertidumbre y desigualdad. Se concluyó que el incumplimiento de estas garantías afecta negativamente los derechos fundamentales de los administrados, subrayando la necesidad de un manejo más riguroso y equitativo de los procedimientos disciplinarios en las instituciones públicas.



Patilla & Rimayhuaman (2022), en su investigación se estableció como objetivo principal explicar la aplicación del régimen disciplinario en los procesos administrativos de los docentes de Educación Básica Regular en la UGEL - Quispicanchi durante el año 2021. La metodología utilizada fue de tipo básico, con diseño no experimental y enfoque cualitativo, empleando la teoría fundamentada. Los participantes fueron los miembros de la comisión de procesos administrativos disciplinarios, conformada por 3 titulares y 3 alternos. A través de entrevistas, se llegó a la conclusión de que existen limitaciones significativas en la comisión de procesos disciplinarios, especialmente en cuanto al ejercicio del debido proceso. Entre las principales dificultades identificadas están la falta de recursos para obtener pruebas esenciales, como declaraciones de testigos y entrevistas con víctimas, la resistencia de los testigos a colaborar debido a preocupaciones personales y económicas, y la falta de acceso a medios probatorios por parte del Poder Judicial en casos que involucren a menores. Además, se destacó que las faltas no están suficientemente fundamentadas conforme a la normativa vigente, y que los plazos establecidos no se cumplen adecuadamente. También se identificó una insuficiencia en la tipificación de faltas, lo que genera ambigüedad en la aplicación de sanciones, las cuales, en ocasiones, son declaradas nulas debido a la falta de claridad y especificidad normativa.

Ramírez & Miguel (2024), en su investigación sostiene que, en el contexto universitario, los Tribunales de Honor Universitarios desempeñan un rol fundamental como órganos encargados de analizar las conductas inapropiadas de estudiantes y docentes, incluidos aquellos con funciones administrativas o de gobierno. Estos tribunales tienen como objetivo emitir valoraciones y proponer sanciones en concordancia con lo establecido por la Ley Universitaria, la cual es



complementada de manera supletoria por la Ley del Procedimiento Administrativo General y, en casos específicos, por la Ley del Servicio Civil. Sin embargo, estudios legales han identificado deficiencias en la definición de competencias, especialmente en lo relacionado con las inconductas estudiantiles, donde se evidencian vacíos respecto al papel del docente del curso y del Tribunal de Honor. Asimismo, se detectaron limitaciones en la actuación del director de departamento académico y del Tribunal de Honor Universitario en la imposición de sanciones como amonestaciones o suspensiones. En cuanto a casos que involucran posibles delitos, los Tribunales de Honor solo pueden recomendar sanciones una vez que exista una sentencia firme del Poder Judicial, además de proponer medidas cautelares, como la suspensión temporal de docentes, ante el Consejo Universitario. No obstante, se señala la necesidad de regular de manera más precisa los procedimientos asociados a este tipo de medidas cautelares. Adicionalmente, para garantizar el derecho a la doble instancia, se recomienda que las universidades adopten un modelo estructurado que incluya un único Tribunal de Honor Universitario como instancia instructora o, alternativamente, el Consejo de Facultad como primera instancia y el Consejo Universitario como órgano de apelación. Estas observaciones subrayan la importancia de que las universidades públicas cuenten con un procedimiento administrativo sancionador propio, que garantice mayor claridad, equidad y eficacia en la gestión de los casos disciplinarios.

Zapata (2018) en su tesis “Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del Gobierno Regional Lambayeque” analizó la responsabilidad administrativa de los funcionarios y servidores públicos en el ámbito del Gobierno Regional de Lambayeque, diferenciándola de la regulada



para administrados en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. La investigación destacó la falta de una regulación unificada sobre esta responsabilidad, observándose normas dispersas y tratamientos diversos. Aunque se han promovido esfuerzos para establecer un régimen único, estos han enfrentado obstáculos debido a la complejidad de la realidad administrativa. Además, se identificó que la amplia facultad discrecional de los titulares de las entidades complica la determinación de la responsabilidad y la graduación de sanciones, generando inconsistencias en su aplicación.

2.1.3. Antecedentes locales

Cutucalla (2020) en sus tesis “Influencia del conocimiento de la potestad sancionadora disciplinaria de los directores de instituciones educativas públicas en el debido proceso administrativo del ámbito de la UGEL Puno” abordó los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados a servidores públicos del sector educación bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento. Se analizó cómo la potestad sancionadora ejercida por directores de instituciones educativas, en el marco de la Ley N° 29944 y la Ley N° 30057, afecta el derecho a una tutela administrativa efectiva. La investigación identificó ambigüedades normativas y deficiencias en la garantía del debido proceso, vulnerando derechos como la defensa, la motivación resolutoria y la instancia plural. El análisis subraya la importancia del poder disciplinario como mecanismo administrativo, pero destaca la necesidad de su aplicación con observancia estricta de las garantías constitucionales.

Flores (2019) en su tesis titulada “El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial



de Puno”, en sus conclusiones sostiene: “El Sistema Administrativo es idónea, el problema es de las personas, que desconocen las normas administrativas, y no son debidamente asesorados, capacitados, tampoco hay interés de los propios funcionarios para poder capacitarse, y por consiguiente no toman en serio un proceso administrativo cuando forman parte de una comisión disciplinaria”; así también señala que: “Las mejoras o remedios a esta situación tiene que ver principalmente con las capacitaciones que deben impartir a los funcionarios las autoridades, así como de seleccionar a las personas más idóneas, capaces para el ejercicio de la función”.

Ortiz (2023) en su investigación “Resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario por conductas graves contra la disciplina, inspectoría descentralizada de la Policía Puno, 2020-2021” analizó la debida motivación en los procesos administrativos disciplinarios (PAD) en materia policial, destacando su rol como garantía esencial del debido procedimiento. El estudio, centrado en resoluciones emitidas por la Inspectoría Descentralizada de la Policía de Puno, reveló deficiencias en la tipificación de conductas infractoras, fundamentación jurídica y justificación de decisiones, lo que evidenció desconocimiento de criterios normativos y motivacionales. A través de un enfoque analítico, sintético y hermenéutico, y con una muestra de 20 resoluciones confidenciales, se concluyó que estas carecen de los elementos necesarios para asegurar actos administrativos válidos, exponiéndolos a vicios de motivación aparente.

Puma & Quispe (2018) en sus tesis “Principio del debido proceso y su aplicación al procedimiento administrativo disciplinario a docentes de la UGEL de Moho - Puno año 2022” confirmó una relación significativa entre el principio del debido proceso y los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) en



la UGEL Moho, Puno, durante el año 2022, bajo el marco normativo de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial. Los resultados evidenciaron que el debido proceso se respeta en aspectos clave como la exposición y evaluación de denuncias y la aplicación de sanciones. La prueba no paramétrica de Rho de Spearman mostró correlaciones altas y significativas (índices de 0.709, 0.750 y 0.651, con niveles de significancia de 0.000), lo que respalda la importancia del debido proceso como fundamento teórico en la estructura de los PAD. Estos hallazgos destacan que el cumplimiento del debido proceso garantiza tanto la legitimidad de las sanciones como la protección de los derechos de los docentes, consolidando su rol como principio esencial dentro del régimen disciplinario administrativo.

Salas (2019) en su tesis “Vulneración a los Derechos Fundamentales de Docentes en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Puno, en el Marco de Implementación de la Ley N° 29944, Años 2015 – 2016”, analizó los derechos fundamentales de los docentes en los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944) y su reglamento. La investigación evidenció vulneraciones a derechos como la presunción de inocencia, legalidad, tipicidad y el derecho a la defensa, atribuidas a inconsistencias normativas y sanciones desproporcionadas. Se identificó que los fundamentos jurídicos de las sentencias tienden a anular estos procedimientos, afectando directamente los derechos laborales de los docentes. El enfoque inferencial e inductivo permitió establecer una relación significativa entre los derechos fundamentales y el cumplimiento de garantías en los PAD.



Zevallos (2018) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el procedimiento sancionador y el desempeño de los docentes de La Oroya en 2017, utilizando el método descriptivo y diseño no experimental, con una muestra de 20 docentes sujetos a procesos sancionadores. Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa del 85%, indicando que la mayoría de los docentes experimentaron una disminución en su rendimiento, lo que afectó tanto a su desempeño como a la calidad educativa. Además, se evidenció una relación negativa considerable entre el proceso sancionador y la metodología de enseñanza, lo que confirma que el procedimiento sancionador tiene un impacto perjudicial en el desempeño docente, validando la hipótesis planteada.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Derecho administrativo disciplinario

El Derecho Administrativo es una especialidad del Derecho Público que se encarga de regular las interacciones entre el Estado, los organismos públicos y los ciudadanos, con el propósito de garantizar la correcta ejecución de servicios y obras públicas. Su objetivo principal es coordinar estas relaciones para asegurar el cumplimiento efectivo de los fines administrativos establecidos por el Estado (Vega, 2009).

El Derecho Administrativo, entendido como el marco normativo que regula a las Administraciones Públicas, abarca a las entidades públicas que, para manifestar su voluntad (Pacori, 2021), para Brewer-Carías (2009) es un derecho estatal que emana del Estado y regula aspectos esenciales de su organización y actividad, especialmente la Administración Pública, su estructura,



funcionamiento, y la función administrativa. Además, establece las relaciones jurídicas entre las entidades estatales y los administrados, con el objetivo de normar instituciones públicas orientadas a fines colectivos, por encima de intereses particulares. Al regular al Estado, este derecho es dinámico y evoluciona constantemente, adaptándose a los cambios sociales y políticos de cada sociedad. El derecho administrativo es una rama del derecho interno que regula la organización y funcionamiento de la Administración Pública, la prestación de servicios estatales, el cumplimiento de políticas públicas y los derechos y obligaciones entre ciudadanos y el Estado. También supervisa los actos y operaciones de los operadores jurídicos, asegurando su conformidad con la Constitución y las normativas vigentes (Bernal, 2008).

El derecho administrativo sancionador y el derecho disciplinario están estrechamente relacionados. Sin embargo, este último se enfoca específicamente en los deberes propios de los funcionarios públicos y, de manera general, es aplicable a todos los órganos del poder público, aunque sujeto a particularidades y ajustes según corresponda (Nettel & Rodríguez, 2018). Así también, forma parte de la estructura pública inherente a toda organización estatal, independientemente de cuál sea su naturaleza, con el fin de vigilar y controlar la conducta de los servidores públicos conforme a los principios rectores contenidos en su respectiva normatividad legal vigente, para permitir el cumplimiento de los fines e intereses del Estado (Mondragón-Duarte, 2020).

2.2.2. Responsabilidad administrativa y disciplinaria

La responsabilidad administrativa en el contexto del derecho sancionador se enfoca en definir la manera en que se implementarán los regímenes de



responsabilidad subjetiva y objetiva (Niño de Guzmán, 2021). La responsabilidad administrativa disciplinaria regula la conducta de los funcionarios públicos, estableciendo sus derechos, deberes, faltas y sanciones, así como los procedimientos para aplicarlas (Guevara, 2022). Así mismo, se basa en la potestad disciplinaria y es un elemento clave para la estructura de las entidades públicas. Su análisis implica procesos destinados a evaluar si los funcionarios cumplen con las normas de conducta establecidas, funcionando como un mecanismo para evitar posibles arbitrariedades. Esta responsabilidad se activa cuando los servidores públicos incumplen sus deberes, infringiendo el régimen disciplinario y legal dentro del ejercicio de la función pública (Choque, 2022).

Se entiende como la obligación del Estado de exigir a los servidores civiles rendir cuentas por las infracciones previstas en la Ley que cometan durante el desempeño de sus funciones o la prestación de servicios, iniciando el procedimiento administrativo disciplinario correspondiente y, en su caso, aplicando la sanción pertinente (Silva Córdova, 2016).

Es la responsabilidad que el Estado demanda a los servidores públicos por las faltas previstas en la ley cometidas durante el desempeño de sus funciones, lo que da lugar a un procedimiento administrativo disciplinario para determinar e imponer la sanción correspondiente, si aplica (Espinoza, 2020).

2.2.3. Acto administrativo

Se considera como un pronunciamiento emitido por una entidad de la administración pública, bajo las disposiciones del derecho público, su propósito es generar efectos legales en relación a los derechos, obligaciones u intereses de los administrados en un contexto específico (Ley 27444, 2001). Así mismo, se



considera como acto administrativo a toda expresión del poder público que es realizada por una entidad de la administración , la cual posee fuerza vinculante tanto para la autoridad como para los administrados, además es una declaración unilateral que no depende del consentimiento del administrado ya que la autoridad emite una declaración independiente a sus deseos o acciones (Osinermin, 2017).

El acto administrativo representa la expresión de voluntad de la Administración Pública, pero su emisión exige el cumplimiento de un conjunto de pasos o etapas conocidas como procedimiento administrativo. Este proceso culmina con la generación del acto administrativo, y si dicho acto no respeta las etapas previamente definidas, se considera que no se ha seguido el procedimiento regular, lo cual afecta su validez (Pacori, 2020).

Así también, se considera como declaraciones emitidas por dichas entidades en el contexto de normas de derecho público, con el propósito de generar efectos jurídicos sobre los derechos, obligaciones o intereses de los administrados en situaciones específicas (Pacori, 2021). A partir de esta definición, se pueden destacar los siguientes puntos:

a. Naturaleza de los actos administrativos

Consisten en declaraciones formales de las entidades, generalmente plasmadas por escrito, lo que trasciende una simple manifestación de voluntad.

b. Marco normativo

Estas declaraciones se emiten bajo normas de derecho público, diferenciándose de aquellas reguladas por el derecho privado, como ocurre, por



ejemplo, con un contrato de arrendamiento celebrado por el Estado según el Código Civil.

c. Efectos jurídicos concretos

Los actos administrativos impactan en situaciones jurídicas específicas de los administrados; de lo contrario, si abarcaran situaciones generales, se trataría de reglamentos.

Para que los actos administrativos sean válidos, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Competencia

Ser emitidos por el órgano autorizado según materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad debidamente designada al momento de su emisión.

- Objeto o contenido

Deben detallar claramente su objeto, permitiendo identificar con precisión los efectos jurídicos que generarán.

- Finalidad pública

Deben alinearse con los intereses públicos definidos por las normas que otorgan facultades al órgano emisor, evitando cualquier finalidad personal, de terceros o distinta a la prevista en la ley.



- **Motivación**

Su emisión debe estar respaldada por una adecuada fundamentación proporcional al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

- **Procedimiento regular**

Antes de ser emitidos, deben elaborarse siguiendo el procedimiento administrativo establecido para su validez.

2.2.4. Eficacia del acto administrativo

El acto administrativo es eficaz desde el momento en que su notificación legal surte efectos. Sin embargo, si concede un beneficio al administrado, su eficacia se considera desde la fecha de emisión, salvo que el propio acto disponga lo contrario (Casafranca, 2021). Para Pacori (2020) los actos administrativos generan consecuencias jurídicas y no jurídicas, son obligatorios para el destinatario y terceros, y su eficacia inicia con la notificación legal, excepto cuando otorgan beneficios, en cuyo caso rigen desde su emisión, salvo disposición contraria. La eficacia del acto administrativo implica su capacidad de ser ejecutado y exigido, lo cual depende de que la administración comunique su decisión al administrado o a terceros. Sin esta comunicación, el acto permanece en la esfera interna de la entidad, sin efectos externos. La notificación formaliza esta transmisión, convirtiéndose en una obligación para la administración, que debe garantizar su validez y adecuado diligenciamiento (Olivares, 2021).

2.2.5. Procedimiento administrativo

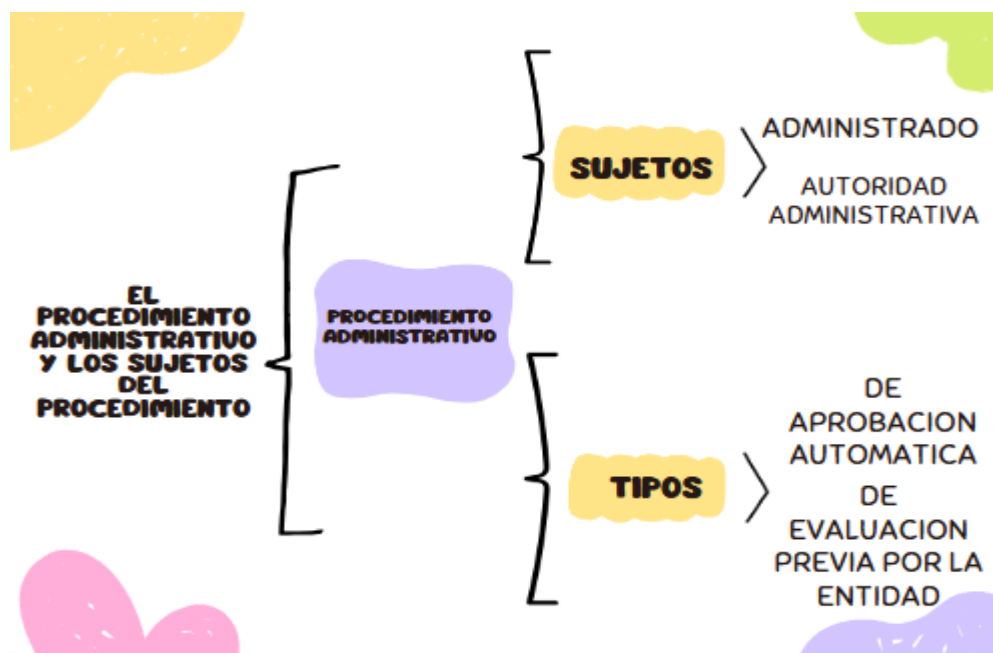
El procedimiento administrativo es un proceso en el cual se genera efectos legales sobre el administrado, es un conjunto de acciones que terminan con la



emisión de un acto administrativo (Casafranca, 2020). En Perú, el procedimiento administrativo es regulado por la entidad pública correspondiente o por el superior jerárquico, en caso de que se agoten las instancias internas, se puede recurrir al Poder judicial, sin embargo se puede acceder a tribunales especiales con el tribunal fiscal o de contrataciones (Instituto de Ciencias Hegel, 2021). El procedimiento administrativo es el conjunto de actos y trámites realizados por las entidades para emitir un acto administrativo con efectos jurídicos específicos sobre los derechos, obligaciones o intereses de los administrados. Consiste en una serie de formalidades que deben cumplir tanto la Administración, en el ejercicio de su función, como los administrados, a través de su participación colaborativa, con el objetivo de generar y ejecutar dicho acto (Pacori, 2020). Se denomina procedimiento administrativo al conjunto de acciones y gestiones realizadas dentro de las entidades, que tienen como fin la emisión de un acto administrativo con efectos jurídicos específicos sobre los intereses, derechos u obligaciones de los administrados. Este procedimiento incluye diversas acciones que buscan preparar una decisión final, y puede comprender tanto actos relacionados con el trámite en sí como actos administrativos, tales como las resoluciones, que representan las decisiones de la autoridad competente (Osinergmin, 2017).

Figura 1

Sujetos del procedimiento administrativo



2.2.6. Sujetos del procedimiento administrativo

Intervienen dos partes principales: el administrado y la autoridad administrativa.

2.2.6.1. El administrado

Es la persona, ya sea natural o jurídica, que participa en el procedimiento, independientemente de su estatus o rol dentro de este. Se consideran administrados aquellos que inician un procedimiento administrativo como titulares de derechos o intereses legítimos, ya sean individuales o colectivos. También se incluye a aquellos cuya situación no haya dado inicio al procedimiento, pero cuyas expectativas legítimas puedan verse afectadas por la decisión que se tome (Osinermin, 2017). Para (Pacori, 2020) se entiende por administrado a la persona, ya sea natural o jurídica, que participa en el procedimiento administrativo, sin



importar su categoría o situación procesal. Cuando una entidad actúa como administrado, debe regirse por las normas que regulan dicho procedimiento, con los mismos derechos y responsabilidades que los demás administrados.

2.2.6.2. La autoridad administrativa

Es el representante de las entidades encargadas de, bajo cualquier régimen legal, llevar a cabo el inicio, la instrucción, el desarrollo, la resolución y la ejecución del procedimiento, ejerciendo sus facultades públicas para dirigirlo y decidir sobre el mismo (Osinergmin, 2017). Según (Pacori, 2020) este agente no solo dirige el procedimiento administrativo, sino que también participa de diversas maneras en su gestión, ejerciendo poderes públicos dentro del marco legal correspondiente.

Asimismo, existen terceros en el procedimiento administrativo, quienes no forman parte directa del mismo, pero cuya situación podría verse afectada por su desarrollo. Por ello, deben ser notificados para que, si lo consideran pertinente, puedan intervenir en el procedimiento (Pacori, 2020). Los terceros con legítimo interés son aquellas personas, ya sean naturales o jurídicas, que pueden ver afectados sus derechos o intereses legítimos por la decisión que adopte la administración pública dentro de un procedimiento administrativo, como en el caso de un procedimiento sancionador (Jara, 2023). De acuerdo con el Artículo 71 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO), estos terceros tienen la posibilidad de intervenir en cualquier fase del procedimiento administrativo en curso, gozando de los mismos



derechos y obligaciones que los demás participantes en el proceso (Ley 27444, 2001).

2.2.7. Principios del procedimiento administrativo

Los principios se entienden como directrices jurídicas , son criterios fundamentales que reflejan el ideal de justicia que guía las normas jurídicas, los principios no deben entenderse como reglas para extraer conclusiones mediante razonamientos lógicos, sino como herramientas para comprender y aplicar el derecho de forma que garantice justicia (López, 2005).

Para la Ley 27444 (2001), el procedimiento administrativo posee una serie de principios esenciales:

a. Principio de legalidad

Las autoridades administrativas deben actuar conforme a la Constitución, las leyes y el derecho, respetando los límites de sus competencias y orientando sus acciones a los fines establecidos.

b. Principio del debido procedimiento

Los administrados tienen derecho a todas las garantías inherentes al debido procedimiento, incluyendo el derecho a presentar argumentos, aportar pruebas y recibir una decisión fundamentada. Este principio se rige por los lineamientos del Derecho Administrativo y, de forma supletoria, por el Derecho Procesal Civil en lo compatible con el ámbito administrativo.



c. Principio de impulso de oficio

Las autoridades tienen la responsabilidad de dirigir y dinamizar el procedimiento, promoviendo las acciones necesarias para esclarecer y resolver las cuestiones planteadas.

d. Principio de razonabilidad

Las decisiones administrativas deben ajustarse a los límites de la competencia otorgada y mantener una proporcionalidad adecuada entre los medios empleados y los fines públicos que se persiguen, garantizando que solo se adopten medidas necesarias para cumplir con el objetivo.

e. Principio de imparcialidad

Las autoridades deben actuar sin discriminación alguna, ofreciendo un trato igualitario a todos los administrados y resolviendo en función del interés general y el ordenamiento jurídico.

f. Principio de informalismo

Las normas procedimentales deben interpretarse de manera que favorezcan la resolución de las solicitudes de los administrados, permitiendo la subsanación de errores formales siempre que no se afecten derechos de terceros ni el interés público.

g. Principio de presunción de veracidad

Se presume que los documentos y declaraciones presentados por los administrados son verídicos, salvo que se demuestre lo contrario mediante pruebas.



h. Principio de conducta procedimental

Todos los involucrados en el procedimiento deben actuar con respeto, buena fe y colaboración mutua, evitando interpretaciones que permitan comportamientos contrarios a estos principios.

i. Principio de celeridad

Las actuaciones deben orientarse a agilizar el procedimiento, evitando formalismos innecesarios y garantizando una decisión en un plazo razonable, sin comprometer el debido procedimiento.

j. Principio de eficacia

La finalidad del acto administrativo debe prevalecer sobre formalismos no esenciales, siempre que no afecten la validez del procedimiento ni los derechos de los administrados.

k. Principio de verdad material

La autoridad tiene la obligación de verificar los hechos relevantes para su decisión, empleando los medios probatorios permitidos por la ley, incluso cuando no hayan sido propuestos por los administrados, especialmente en casos que involucren el interés público.

l. Principio de participación

Las entidades deben garantizar a los administrados accesos a la información bajo su custodia, excepto cuando se trate de datos protegidos por ley, y promover su intervención en decisiones que los afecten mediante mecanismos adecuados.



m. Principio de simplicidad

Los trámites administrativos deben ser claros y sencillos, eliminando cualquier complejidad innecesaria, y los requisitos deben ser proporcionales a los fines perseguidos.

n. Principio de uniformidad

Las autoridades deben establecer requisitos coherentes para trámites similares, justificando cualquier excepción con criterios objetivos debidamente sustentados.

o. Principio de predictibilidad

Los administrados deben contar con información precisa y confiable que les permita prever el resultado final del trámite desde su inicio.

p. Principio de privilegio de controles posteriores

El procedimiento debe basarse en la fiscalización posterior, permitiendo a las autoridades verificar la información presentada y aplicar sanciones si esta resulta falsa o incumple la normativa aplicable.

2.2.8. Importancia del Principio de Imparcialidad

2.2.8.1. Definición del principio de imparcialidad

Para la RAE (2023) el término imparcialidad se refiere a actuar con justicia sin dejarse influenciar por propias inclinaciones o favorecer previamente al alguien, así mismo Chamorro y Román (2014) consideran que la imparcialidad es una condición esencial para la administración de justicia donde se asegura que aquellos que administren justicia no tengan



vínculos con las partes en conflicto, para Miranda et al., (2022), la imparcialidad exige una clara separación entre las funciones de acusar y decidir, prohibiendo cualquier intervención activa de aquellos que administren justicia, conforme a los textos constitucionales y tratados de Derechos Humanos.

El principio de imparcialidad establece que aquellos profesionales que tomen decisiones finales en los procesos no tienen deben de involucrarse en acciones como iniciar investigaciones ya que esto les impedirá actuar imparcialmente (Miranda et al., 2022). Para Charcopa-Oliveros & Trelles-Vicuña (2021), el principio de imparcialidad es importante en el derecho ya que requiere que las decisiones en procesos administrativos y judiciales sean en base a criterios objetivos y acorde a preceptos legales establecidos, para garantizar respeto a los derechos de los ciudadanos y que no exista influencia indebida en la resolución de los casos, así también por otro lado el principio de imparcialidad en la administración requiere que todos los ciudadanos sean tratados de sin favoritismos y de manera justa en base a criterios objetivos y razonables asegurando así que las decisiones sean tomadas conforme a ley y en función del interés general, garantizando un procedimiento administrativo equitativo y justo (Guzman, 2009). Las autoridades administrativas deben actuar sin discriminación, brindando igualdad de trato y tutela conforme al ordenamiento jurídico e interés general. Esto es crucial para evitar arbitrariedad, corrupción y abuso de poder, asegurando la imparcialidad en los procesos de selección (Pacori, 2020).



2.2.8.2. Base normativa

Como parte de la estructura normativa constitucional, la imparcialidad es fundamental para asegurar la igualdad y equidad en la administración de justicia (Charcopa-Oliveros & Trelles-Vicuña, 2021), por otro lado la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444), establecen en el Artículo IV inciso 1.5. que el principio de imparcialidad requiere que los funcionarios tomen decisiones basadas en hechos objetivos, sin que estos estén bajo la influencia de factores externos , además están en la obligación de tratar a todas las partes de manera justa sin discriminación (Ley 27444, 2001).

Para la administración el principio de imparcialidad es importante ya que asegura que las decisiones objetivas estén basadas en criterios legales, sin haber mediado favoritismos ni influencias externas es decir garantiza una ponderación equitativa de los casos promoviendo la justicia e igualdad, siendo fundamental para sancionar a aquellos servidores públicos que incumplen funciones (Rodríguez, 2022), así pues; este principio es importante ya garantiza que las controversias sean decididas por un tercero que no tiene ningún interés en el resultado, manteniendo una posición objetiva al resolver el caso. La imparcialidad debe ser observada tanto en procesos jurisdiccionales como administrativos, ya que es te principio en el derecho administrativo exige que los funcionarios tomen decisiones objetivas basadas en hechos sin influencias externas además .mediante este principio se asegura que las decisiones sean transparentes y justa, lo cual fortalece la confianza de los ciudadanos en la administración pública (Guzman, 2009; Mejía & Aranda, 2024).



2.2.9. Debido procedimiento administrativo

El derecho al debido proceso garantiza que en todo procedimiento se respete los derechos fundamentales, sin embargo, no se limita a aspectos formales, sino que exige criterios de justicia sustantivos como razonabilidad, proporcionalidad y la ausencia de arbitrariedad en las decisiones judiciales (Constitución Política del Perú, 1993), el debido proceso garantiza que se cumplan todas las etapas procedimentales establecidas por la ley para que una decisión final sea válida en relación al orden jurídico, relacionado al ámbito material se asegura que el administrado pueda ejercer sus derechos ante la administración (Rojas, 2011). El ordenamiento jurídico peruano prohíbe imponer sanciones sin un procedimiento administrativo que permita al imputado defenderse. La administración debe iniciar un proceso formal para verificar los hechos, escuchar la defensa del imputado y valorar sus argumentos. Esto asegura que las sanciones sean fundamentadas y no arbitrarias. Así, la administración protege los intereses públicos mediante el ejercicio legítimo de sus potestades (Danós, 2018).

2.2.10. Garantías del debido procedimiento administrativo

a. Derecho a la notificación

El derecho a la notificación garantiza que los administrados sean informados a tiempo sobre el avance del procedimiento administrativo y las decisiones tomadas. Debe realizarse de manera que se pueda verificar su recepción, lo que está vinculado al ejercicio del derecho de defensa (MINJUS, 2013). La comunicación de los actos administrativos se realiza mediante notificación o publicidad. La notificación se dirige a individuos específicos,



mientras que la publicación está destinada a un grupo de personas o a individuos cuyo paradero es desconocido (Benavente, 2009).

b. Derecho de acceso al expediente

Los administrados tienen el derecho de acceder a la información contenida en el expediente del procedimiento administrativo para estar informados. Este derecho es complementario a la notificación, ya que facilita el ejercicio adecuado del derecho de defensa (MINJUS, 2013).

c. Derecho a la defensa

Este derecho permite a los administrados presentar sus argumentos y pruebas dentro de un plazo razonable. Asegura la oportunidad de defenderse adecuadamente, garantizando acceso a la información sobre los cargos y, en algunos casos, la posibilidad de defenderse de manera oral (MINJUS, 2013).

d. Derecho a ofrecer y producir pruebas

Los administrados tienen el derecho de presentar pruebas en su defensa y que estas sean consideradas antes de una decisión. Esto es crucial en procedimientos sancionadores, donde las pruebas de defensa deben ser evaluadas por la Administración (MINJUS, 2013).

e. Derecho a una decisión motivada y fundada en derecho

La Administración debe justificar sus decisiones basándose en hechos y normas aplicables. La motivación debe ser clara y específica, para evitar arbitrariedades y asegurar que las decisiones sean razonables (MINJUS, 2013).



f. Derecho a la presunción de licitud

Las autoridades deben suponer que las acciones de una persona son lícitas hasta que se demuestre lo contrario, recayendo sobre la Administración la carga de probar los cargos. El administrado no puede ser obligado a probar su inocencia (MINJUS, 2013).

2.2.11. Procedimiento y proceso administrativo disciplinario en la docencia universitaria

El procedimiento administrativo disciplinario tiene una naturaleza particular, ya que busca garantizar que los servidores públicos cumplan con sus obligaciones y deberes. Su finalidad es asegurar la calidad en la prestación de los servicios que competen al Estado. En este contexto, la administración pública, como representante del interés colectivo, asume la responsabilidad de supervisar el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas a sus funcionarios, priorizando siempre el respeto a la legalidad (Alvarado-Verdezoto & Gavilánez-Puente, 2022). El poder disciplinario de la administración se define como la capacidad que tiene esta para supervisar y analizar el comportamiento de los servidores públicos. En caso de identificarse faltas, puede imponer las sanciones correspondientes en función de su gravedad, siguiendo el procedimiento administrativo establecido por la normativa vigente. Este proceso debe respetar las garantías fundamentales del debido proceso, tales como la presunción de inocencia, el derecho a presentar pruebas y ser escuchado, así como los principios de legalidad e igualdad ante la ley (Niño de Guzmán, 2021).

El Tribunal Constitucional señala en diversas sentencias que el poder disciplinarios e el mecanismo que permite a la administración requerir a sus



administrados en cumplimiento de sus deberes, sin embargo existen sanciones más severas que solo podrán imponerse respetando el debido proceso, incluyendo elementos esenciales como el derecho de defensa y la posibilidad de recurrir a instancias superiores (Flores, 2019b), así mismo; en la Sentencia N° 1003-1998-AA/TC, establece que la imposición de sanciones administrativas refleja el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, sin embargo en un estado de derecho este poder debe respetar estrictamente el derecho al debido proceso y los derechos fundamentales procesales, si bien el Estado puede imponer sanciones por conductas indebidas, este poder está limitado por principios constitucionales, garantizando que las sanciones sean proporcionales y respeten las garantías del administrado, por ello, toda sanción debe derivar de un procedimiento administrativo disciplinario que observe plenamente las garantías y derechos fundamentales del administrado (E. G. Salas, 2018).

Para la Ley Universitaria (Ley N° 30220), lo docentes universitarios se encuentran sujetos a su propio régimen disciplinario, sin embargo se puede aplicar supletoriamente disposiciones de la Ley del Servicio Civil (LCS) cuando sea necesario, así mismo, el régimen disciplinario para docentes, rectores y vicerrectores corresponde a cada universidad (Informe 000159-2022-Servir-GPGSC, 2022).

El procedimiento administrativo disciplinario es un proceso interno que busca proteger la organización administrativa sancionando faltas disciplinarias y previniendo futuras infracciones (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). El procedimiento administrativo disciplinario es un conjunto de actos que están dirigidos a determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria e imponer sanciones, posee 2 fases: instructiva donde se realizan acciones para determinar la



responsabilidad y sancionadora que empieza con el informe del órgano instructor y termina con la sanción o archivamiento del caso (Zapata, 2018). Así también se tiene que el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley Servir es específico, pero se complementa con el Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444). (Descalzo, 2023). Para Ruiz (2023) el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) es importante para la administración pública, ya que aprueba como el administrador debe de ejercer control sobre los servidores civiles, además permite investigar las faltas cometidas respetado el debido proceso y garantizando los derechos de las partes, así mismo; para Gamarra & Paico (2021) el procedimiento administrativo disciplinario busca garantizar la justicia, la estabilidad y los derechos de los servidores públicos, así como proteger los intereses institucionales. Está compuesto por etapas y plazos que permiten investigar y sancionar infracciones conforme a la normativa vigente, asegurando el respeto al debido proceso. En Perú, el procedimiento administrativo disciplinario es regulado por la Ley del Servicio Civil, impone sanciones como amonestación, suspensión y destitución a servidores públicos por infracciones (Daga-Saravia & Gonzales-Medina, 2023).

Figura 2

Fases del Procedimiento y proceso administrativo disciplinario en la docencia universitaria



2.2.11.1. Fases del procedimiento administrativo disciplinario

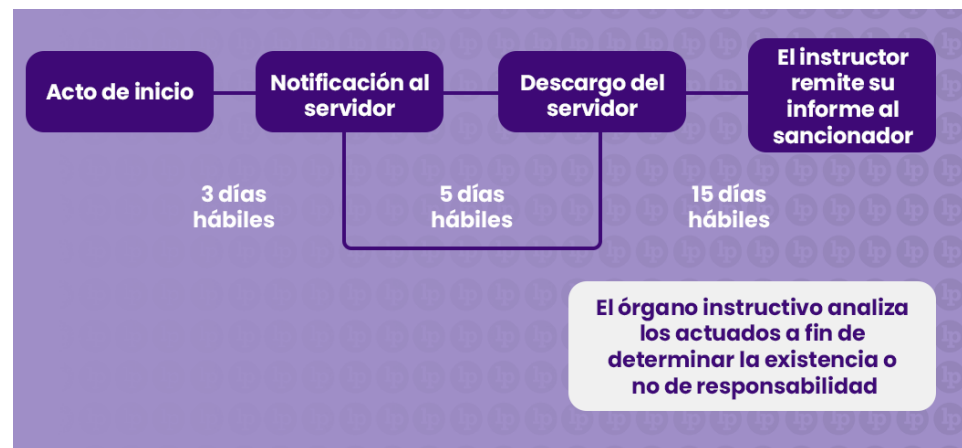
a. Fase instructiva

Esta etapa marca el inicio del procedimiento administrativo. Comienza con la notificación de una resolución que otorga al procesado un plazo de cinco días hábiles para presentar sus descargos (PCM, 2024). Tras el vencimiento de este término, el órgano instructor realiza el análisis y las investigaciones necesarias para determinar si existe responsabilidad atribuible al servidor civil, disponiendo de un máximo de 15 días hábiles para completar esta tarea.

La fase culmina con la emisión y notificación de un informe en el que el órgano instructor evalúa si la falta imputada al servidor civil está sustentada. En caso de corresponder, se emite una recomendación dirigida al órgano sancionador para que determine la sanción a aplicar.

Figura 3

Fase instructiva



b. Fase sancionadora

Esta etapa está a cargo del órgano sancionador y abarca desde la recepción del informe elaborado por el órgano instructor hasta la emisión de la decisión final, que puede consistir en (PCM, 2024):

- La imposición de una sanción, o la declaración de improcedencia, lo que implicará el archivo del procedimiento.
- El órgano sancionador cuenta con un plazo de 10 días hábiles, a partir de la recepción del informe, para emitir su resolución, con la posibilidad de prorrogarlo hasta por 10 días hábiles adicionales, siempre que exista una justificación adecuada.

Es importante señalar que, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario hasta la notificación de la decisión final (ya sea la sanción o el archivo), no puede transcurrir un plazo mayor a un año calendario.

2.2.12. Órganos competentes según la sanción

La sanción administrativa que las administraciones públicas pueden aplicar a su personal y a aquellos vinculados mediante una relación contractual se regula según su normativa administrativa particular, sin perjuicio de los principios inherentes a la potestad sancionadora (RAE, 2023c).

- **Amonestación**

El jefe inmediato actúa como órgano instructor y sancionador.

- **Suspensión**

El jefe inmediato cumple el rol de órgano instructor, mientras que el jefe de Recursos Humanos asume la función de órgano sancionador.

- **Destitución**

En este caso, el jefe de Recursos Humanos actúa como órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador.

Figura 4

Órganos competentes según la sanción

Órganos competentes en el PAD			
Sanción propuesta / Competencia	Instruye	Sanciona	Oficializa
Amonestación escrita	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de RRHH o quien haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces	Jefe de RRHH o quien haga sus veces
Destitución	Jefe de recursos humanos o quien haga sus veces	Titular de la entidad	Titular de la entidad



2.2.13. Actores del Procedimiento Administrativo Disciplinario

a. Soporte administrativo del PAD

La Secretaría Técnica.

b. Sujetos del procedimiento

Comprende a los servidores civiles y exservidores civiles.

c. Autoridades administrativas

Incluyen a la autoridad instructora y la autoridad sancionadora, designadas según la propuesta de sanción aplicable (amonestación escrita, suspensión, destitución o inhabilitación para exservidores) dentro de la entidad pública donde se habría cometido la falta disciplinaria.

d. Instancia recursiva

La Oficina de Recursos Humanos, encargada de atender apelaciones relacionadas con sanciones de amonestación escrita, y el Tribunal del Servicio Civil, responsable de los casos de suspensión y destitución.

2.2.14. Tribunal de honor en universidades

Los Tribunales de Honor Universitarios son considerados como órganos instructores, cuya función es la de emitir juicios de valor y recomienda sanciones establecidas en la Ley Universitaria, relacionadas a inconductas cometidas ya sea por docentes cuando cumplen funciones de gobierno o administrativas o estudiantes y universitarios, se encuentran regulados por la Ley Universitaria, y, supletoriamente, por la Ley del Procedimiento Administrativo General – para casos específicos, se aplica la Ley del Servicio Civil (Ramírez & Miguel, 2024).



El Artículo N° 75 de la Ley Universitaria (Ley 30220) define al Tribunal de Honor Universitario como un órgano encargado de evaluar situaciones éticas que involucren a miembros de la comunidad universitaria, desde estudiantes hasta docentes. Su principal función es emitir juicios sobre estas situaciones y, si es necesario, proponer sanciones al Consejo Universitario, quien tiene la última palabra sobre las decisiones disciplinarias. Este tribunal está formado por tres docentes ordinarios de alto nivel académico y ético, elegidos por el Consejo Universitario, siguiendo una propuesta del Rector, para garantizar su imparcialidad y competencia.

La Ley N° 27444 – Decreto Supremo 004-2019-JUS, en su Artículo I, incisos 6 y 8, establece que las universidades públicas son consideradas entidades autónomas, lo que significa que tienen la capacidad de gobernarse a sí mismas en áreas como la normatividad, la administración y los procesos académicos. Esta autonomía también se extiende a las universidades privadas, ya que, aunque son entidades privadas, prestan un servicio público esencial como lo es la educación superior. Por ello, las universidades privadas también deben adherirse a las normas de la Ley N° 27444, particularmente en lo que respecta a los procedimientos administrativos y disciplinarios.

En este contexto, el Tribunal de Honor Universitario se define como un órgano colegiado, permanente y autónomo, cuyo funcionamiento está regulado por la Ley 27444. Esto significa que sus miembros, aunque forman parte de la universidad, operan de manera independiente y tienen el poder de tomar decisiones sobre las faltas éticas cometidas dentro de la comunidad universitaria, ya sea por parte de estudiantes, docentes o autoridades. El Tribunal no solo evalúa



las situaciones, sino que también tiene la capacidad de proponer sanciones al Consejo Universitario, que será quien determine las medidas a tomar.

a. Función esencial del tribunal de honor universitario

El Tribunal de Honor Universitario tiene la importante tarea de emitir juicios de valor sobre cualquier cuestión ética que surja dentro de la comunidad universitaria (Pacori, 2022a).

b. Juicios de valor

Se refiere a la capacidad de diferenciar lo correcto de lo incorrecto, lo bueno de lo malo, al agregar el término "valor", se refiere al grado de utilidad o aptitud de las acciones, entendemos que el Tribunal de Honor Universitario tiene la responsabilidad de evaluar el grado de impacto ético de las conductas de los miembros de la comunidad universitaria.

c. Ética

Se define como conjunto de normas morales que rigen la conducta humana (RAE, 2023b). Para el Tribunal de Honor es importante considerar el concepto de "ética pública", que puede orientar el accionar en situaciones donde los involucrados sean docentes, dado que el Tribunal debe velar por el cumplimiento de las normas éticas en el ejercicio de sus funciones (Pacori, 2022b).

d. Comunidad universitaria

El Tribunal de Honor tiene la misión de abordar cuestiones éticas dentro de la comunidad universitaria, que está conformada por estudiantes, docentes y graduados (Ley Universitaria - Ley N° 30220, 2014a). Esta definición amplía la



noción de comunidad universitaria más allá de los estudiantes y docentes, incluyendo también a los graduados. No obstante, la Ley específica que las universidades están compuestas por docentes, estudiantes y graduados, lo que nos lleva a concluir que el Tribunal tiene competencia sobre estas tres partes, siempre que sus acciones involucren faltas éticas dentro del ámbito universitario.

2.2.15. Deberes y sanciones de los docentes y estudiantes

En cuanto a los deberes de los miembros de la comunidad universitaria, la Ley Universitaria establece que los docentes tienen una serie de responsabilidades, que incluyen el respeto al marco legal, la ética profesional y la observancia de las normas internas de la universidad (Pacori, 2022b). Si un docente incumple estos deberes, pueden imponerse sanciones que van desde una amonestación escrita hasta la destitución de su cargo. Estos procedimientos deben seguir las garantías constitucionales del debido proceso.

Por otro lado, los estudiantes también tienen deberes establecidos por la Ley Universitaria - Ley N° 30220 (2014), que incluyen respetar las normas de la universidad, evitar la violencia y cumplir con los requisitos académicos. En caso de que un estudiante infrinja estos deberes, el Tribunal de Honor podrá iniciar un proceso disciplinario que podría resultar en sanciones como amonestaciones o incluso separación temporal o definitiva de la universidad.

En cuanto a los graduados, aunque forman parte de la comunidad universitaria, la Ley no establece deberes ni sanciones específicos para ellos dentro del marco del Tribunal de Honor Universitario (Pacori, 2022b). Esto significa que, si bien pueden estar sujetos a las normas internas de la universidad a través de asociaciones de graduados, no serían directamente procesados por el



Tribunal, a menos que estén involucrados en algún proceso dentro de dichas asociaciones.

El Tribunal de Honor Universitario desempeña un papel fundamental en el procedimiento administrativo disciplinario en las universidades. Este órgano tiene la responsabilidad de investigar y proponer sanciones en casos relacionados con faltas éticas cometidas por miembros de la comunidad universitaria, como docentes y estudiantes. Sin embargo, la decisión final sobre la aplicación de sanciones corresponde al Consejo Universitario, lo que establece una clara distinción entre el órgano instructor y el órgano decisorial. Esta estructura refleja lo dispuesto en la Ley 27444, que exige una separación entre ambas funciones, garantizando el debido proceso.

Este modelo de separación tiene una base jurídica sólida, ya que el Artículo 248 de la misma ley establece que no se pueden imponer sanciones sin un procedimiento adecuado que respete las garantías del debido proceso. La fase instructora, a cargo del Tribunal de Honor, se encarga de analizar los casos y proponer las sanciones correspondientes, mientras que el Consejo Universitario toma la decisión final sobre la sanción o absolución. Este enfoque asegura que no haya conflictos de interés y que el proceso sea imparcial.

A pesar de su responsabilidad en la instrucción del procedimiento, el Tribunal de Honor no tiene la facultad de imponer sanciones, ya que esa es una atribución exclusiva del Consejo Universitario. Esto refleja la naturaleza consultiva del Tribunal, cuya función es orientar al Consejo sobre la sanción que debe aplicarse. Además, el Tribunal de Honor puede elaborar reglamentos internos, organizar casos, recibir denuncias y realizar investigaciones, lo que le



otorga una función activa en el mantenimiento de la disciplina ética dentro de la universidad.

El Tribunal de Honor está compuesto por tres docentes ordinarios de reconocida trayectoria académica, profesional y ética. Estos miembros son elegidos por el Consejo Universitario, aunque existe una discrepancia en la normativa, ya que algunos Artículos de la Ley N° 30220 sugieren que la elección debería recaer en la Asamblea Universitaria. Este conflicto de competencias resalta la necesidad de una interpretación coherente de las normas universitarias, siguiendo la jerarquía y el principio de desconcentración de competencias que establece la Ley N° 27444 (Ley 27444, 2001).

La figura del presidente del Tribunal de Honor es igualmente importante, ya que este docente, elegido por su antigüedad, tiene la responsabilidad de dirigir el órgano y velar por el cumplimiento de sus funciones. Los miembros del Tribunal gozan de independencia en sus decisiones, sin estar sujetos a mandatos imperativos de otras autoridades universitarias, lo que refuerza la autonomía de este órgano. El período de duración de los miembros del Tribunal varía según la universidad, pudiendo ser de dos o tres años, y es irrenunciable, salvo en circunstancias excepcionales (Pacori, 2022b).

Para Ramírez & Miguel (2024) en el caso de los docentes, las universidades se encargan de tipificar y reglamentar cuáles serán las que deben ser sancionadas con amonestación y suspensión temporal; ya demás , deberán de ser sancionadas por el director del departamento académico y por los Consejos de Facultad.



2.2.16. Procedimiento disciplinario por faltas éticas

El procedimiento sancionador que se sigue en este contexto debe ajustarse a los principios establecidos en el Artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, los cuales incluyen: a) legalidad, b) debido proceso, c) razonabilidad, d) tipificación, e) irretroactividad, f) concurso de infracciones, g) continuidad de infracciones, h) causalidad, i) presunción de licitud, j) culpabilidad, y k) non bis in idem, estos principios son fundamentales para garantizar la correcta aplicación del procedimiento disciplinario en casos de faltas éticas (Ley 27444, 2001).

La regulación del procedimiento no puede establecer condiciones más desfavorables que las que ya se encuentran contempladas en el procedimiento administrativo general, como se establece en el Artículo N° 247.2 de la Ley N° 27444, que aclara que, por ejemplo, no se pueden fijar plazos menores a 15 días hábiles para presentar un recurso de reconsideración.

a. Investigación preliminar

El Artículo N° 255 de la Ley N° 27444 señala que, antes de iniciar formalmente un procedimiento, es posible realizar investigaciones preliminares para determinar si existen elementos que justifiquen el inicio del proceso. Según el Reglamento del Tribunal de Honor de la Universidad Nacional de Piura, la investigación preliminar se lleva a cabo dentro de los 20 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, y debe concluir con una opinión sobre si procede o no iniciar el procedimiento disciplinario (Ley 27444, 2001).

Asimismo, las denuncias administrativas requieren una investigación preliminar para verificar su verosimilitud antes de proceder con la fiscalización.



Si la denuncia es rechazada, la decisión debe ser debidamente motivada y comunicada al denunciante (Pacori, 2022b).

b. Etapa de instrucción

El proceso disciplinario comienza con la notificación al imputado de la resolución que da inicio al procedimiento (Pacori, 2022b). La instrucción abarca varias subetapas:

- Inicio del procedimiento

Una vez recibida la denuncia y verificados los elementos suficientes, el Tribunal de Honor decide abrir el proceso disciplinario mediante una resolución. Esta resolución debe incluir los detalles de la persona denunciada, la falta que se le imputa, los cargos, las pruebas y las posibles sanciones. Esta decisión es preliminar y no puede ser impugnada en esta etapa.

- Presentación de descargos

El acusado tiene derecho a presentar sus descargos por escrito dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles tras la notificación, pudiendo aportar pruebas y solicitar diligencias que considere pertinentes. El plazo para presentar los descargos está regulado en el Artículo N° 254 de la Ley 27444.

- Actuación probatoria

Tras la presentación de los descargos, el Tribunal podrá recopilar y actuar sobre las pruebas que considere necesarias para esclarecer los hechos. La carga de la prueba recae en quien imputa la falta, siguiendo el principio de presunción de inocencia.



- **Informe final**

Una vez concluido el proceso probatorio, el Tribunal de Honor elaborará un informe final donde se pronunciará sobre las infracciones comprobadas y propondrá las sanciones correspondientes. Este informe debe ser remitido al Consejo Universitario.

c. Etapa de decisión

Esta etapa comienza cuando el Consejo Universitario recibe el informe final del Tribunal de Honor.

- **Notificación del informe final**

El informe final será notificado al acusado, quien podrá presentar su informe oral en un plazo de cinco días hábiles.

- **Resolución final**

Luego de haber considerado los informes y, si es el caso, escuchado al acusado, el Consejo Universitario emitirá una resolución motivada donde podrá imponer una sanción o archivar el caso. Esta decisión será notificada tanto al infractor como a quien haya realizado la denuncia, si corresponde.

d. Etapa recursiva

En caso de que el imputado no esté conforme con la decisión, podrá presentar un recurso de reconsideración, el cual será resuelto en la siguiente sesión ordinaria del Consejo Universitario. Este será el último paso en el proceso administrativo, aunque el sancionado puede recurrir a instancias judiciales si lo considera pertinente (Pacori, 2022b).



e. Agotamiento de la vía administrativa

La resolución final que resuelva el recurso de reconsideración pone fin al proceso administrativo, conforme al Artículo N° 228 de la Ley 27444.

2.2.17. Principios de la potestad sancionadora

a. Legalidad

El principio de legalidad establece que solo una norma con rango de ley puede otorgar a las entidades la autoridad para sancionar y definir las consecuencias administrativas, excluyendo la privación de libertad. Según el Artículo N° 138 de la Ley 27444, la Administración debe actuar estrictamente conforme a la ley tanto en sus actos específicos como en la creación de normas.

b. Debido procedimiento

El debido procedimiento garantiza que se respeten todas las fases legales antes de dictar una resolución. Según el Artículo N° 139 de la Ley N° 27444, las sanciones deben seguir un proceso administrativo adecuado que asegure el respeto a los derechos del administrado, separando las fases instructora y sancionadora bajo diferentes autoridades.

c. Razonabilidad

El principio de razonabilidad establece que las sanciones no deben ser más beneficiosas para el infractor que el cumplimiento de la Ley. De acuerdo con el Artículo N° 140 de la Ley N° 27444, las sanciones deben ser proporcionales al incumplimiento, considerando factores como el daño causado al interés público y la reincidencia.



d. Tipicidad

El principio de tipicidad, basado en el principio *lex scripta*, prohíbe sancionar con base en costumbres. Según el Artículo N° 141 de la Ley N° 27444, solo las infracciones explícitamente previstas en la ley pueden ser castigadas, sin permitir interpretaciones extensivas o análogas.

e. Irretroactividad

Este principio establece que las disposiciones sancionadoras solo se aplican a hechos ocurridos después de su promulgación, a menos que favorezcan al infractor. Según el Artículo N° 148 de la Ley N° 27444, las normas pueden tener efectos retroactivos si benefician al infractor, afectando la tipificación de la infracción, las sanciones y los plazos de prescripción.

f. Concurso de infracciones

Cuando una conducta infrinja varias normas, se aplicará la sanción más grave. El Artículo N° 150 de la Ley N° 27444 señala que este principio no debe confundirse con el de *non bis in idem*, ya que se refiere a situaciones con varias infracciones, justificando la imposición de múltiples sanciones.

g. Continuación de infracciones

Para aplicar sanciones por infracciones continuas, debe transcurrir al menos treinta días hábiles desde la última sanción y probar que la infracción ha cesado. Según el Artículo N° 151 de la Ley N° 27444, no se considerará la continuidad de infracciones si hay un recurso pendiente respecto a la última sanción.



h. Causalidad

Este principio exige que la responsabilidad recaiga sobre quien cometió la infracción. Según el Artículo N° 154 de la Ley N° 27444, debe existir una relación causal entre el hecho y la infracción para que la sanción sea válida, no basta con que los hechos encajen en los tipos legales.

i. Presunción de licitud

Las entidades deben suponer que los administrados actúan conforme a la ley hasta que se demuestre lo contrario. El Artículo N° 157 de la Ley N° 27444 establece que la presunción de licitud se mantiene mientras no haya evidencia suficiente que lo refute mediante una resolución administrativa firme.

j. Culpabilidad

Según el Artículo N° 164 de la Ley N° 27444, la responsabilidad administrativa es, por lo general, subjetiva, a menos que la ley indique lo contrario. La culpabilidad limita el poder sancionador del Estado y requiere una justificación para la imposición de la sanción en relación con la infracción cometida.

k. Non bis in idem

Este principio prohíbe imponer sanciones por el mismo hecho si involucra a la misma persona, el mismo acto y el mismo fundamento. Según el Artículo N° 162 de la Ley N° 27444, no se pueden imponer sanciones por el mismo hecho, salvo en casos de infracciones continuas o cuando la ley permita aplicar distintas responsabilidades.



2.2.18. Tribunal de honor de la Universidad Nacional del Altiplano

- **Art.20° Tribunal de Honor**

El Tribunal de Honor, tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria, y propone al Consejo Universitario para las sanciones correspondientes.

- **Art.21° Funciones del Tribunal de Honor**

Son funciones del Tribunal de Honor:

- a. Admitir, investigar, pronunciar y proponer al Consejo Universitario sobre denuncias formuladas contra el personal docente o los estudiantes, por faltas disciplinarias a la ética.
- b. Establecer el procedimiento para la investigación y sanción a los docentes, estudiantes y personal no docente que incurran en faltas disciplinarias a la ética.
- c. Emitir su pronunciamiento ante los escritos que contengan términos lesivos a la dignidad de las autoridades, docentes, estudiantes y personal no docente.
- d. Las demás que señale su reglamento específico.

2.2.18.1.Falta disciplinaria

Se puede entender que una falta disciplinaria es una conducta ilegal y culpable cometida por un servidor público (sujeto activo), que, al ser identificada, otorga a la entidad pública la facultad de imponer una sanción



disciplinaria tras un procedimiento administrativo disciplinario (Rico, 2022). Las faltas disciplinarias son conductas que violan las normas y principios éticos en el ámbito laboral, afectando la eficiencia y el ambiente de trabajo. Estas incluyen incumplimiento de obligaciones, abuso de autoridad, discriminación y acoso, y son definidas por leyes o regulaciones internas (Cabezas, 2023). El régimen disciplinario tiene como fin garantizar el cumplimiento de los deberes de los funcionarios públicos, promover la ética y sancionar las infracciones cometidas. Este sistema busca mantener el buen funcionamiento de la administración pública, penalizando las faltas que afecten el servicio o la confianza institucional. Además, debe respetar los derechos de los funcionarios y seguir el debido proceso antes de aplicar sanciones (Quishpe & Ruiz, 2023).

Según el reglamento del tribunal de honor de la UNA Puno son faltas disciplinarias de los docentes son acciones u omisiones que violan la normativa interna de la UNA Puno, como la Ley Universitaria, el Estatuto y los Reglamentos, estas faltas, cometidas en el ejercicio de sus funciones, pueden ser sancionadas según su gravedad y la jerarquía del docente, la responsabilidad administrativa depende de la infracción cometida (Tribunal de Honor Universitario, 2019).

2.2.19. Sobre la Universidad Nacional del Altiplano

La Universidad Nacional del Altiplano fue fundada por la Ley N° 406 el 29 de agosto de 1856, por iniciativa de Don Ramón Castilla y Marquesado, bajo el nombre de Universidad de Puno, con carreras en Teología, Jurisprudencia,



Medicina, Filosofía y Letras, Matemáticas y Ciencias Naturales. En 1867 suspendió sus actividades debido a la crisis económica de la época.

En 1962, gracias al senador Enrique Torres Belón, la universidad reabrió bajo la Ley N° 13516 con el nombre de Universidad Técnica del Altiplano, retomando sus clases el 29 de abril. En 1983, la Ley Universitaria N° 23733 la renombró como Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Hoy en día, la universidad cuenta con 20 facultades, 36 escuelas profesionales, una Escuela de Posgrado, 8 centros experimentales y 6 centros de servicios, y acoge a más de 16,000 estudiantes, 1,200 docentes y 800 empleados administrativos.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Debido Procedimiento

Son garantías basadas y estructuradas en normas y principios para asegurar la imparcialidad, transparencia y equidad en la resolución de conflictos, salvaguardando los derechos fundamentales de las partes involucradas mediante un equilibrio entre la formalidad jurídica y la eficiencia operativa.

2.3.2. Tribunal de Honor

Considerada como una instancia ética con potestad de deliberar, se basa en principios de integridad, imparcialidad y moralidad, que resuelve conflictos o transgresiones de conducta que afectan la dignidad o el prestigio de una institución, priorizando la restauración de valores sobre la sanción punitiva.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

3.2.1. Ubicación

La investigación se realizó en el Tribunal de Honor de la Universidad Nacional Del Altiplano de Puno, ubicado en la Av. Floral S/N – Puno, Espaldar del Auditorio Magno de la UNA-Puno (tercer piso).

- **UBICACIÓN POLITICA**

- País : Perú
- Departamento : Puno
- Provincia : Puno
- Unidad Ejecutora : Universidad Nacional del Altiplano

- **UBICACIÓN GEOGRÁFICA**

La provincia de Puno está situada en el altiplano sureste del país, en la meseta del Collao, a 13°00'66"00" y 17°17'30" de latitud sur y 71°06'57" y 68°48'46" de longitud oeste del meridiano de Greenwich. Limita al sur con la región de Tacna. Al este con la República de Bolivia y al oeste con las regiones de Cusco, Arequipa y Moquegua. La región de Puno se encuentra en el Altiplano, entre 3.812 y 5.500 metros sobre el nivel del mar y entre la selva y la selva alta, entre 4.200 y 500 metros sobre el nivel del mar. Cabe destacar que la capital del departamento es la ciudad de Puno y está situada a orillas del lago Titicaca.



3.2.2. Historia

La Universidad Nacional del Altiplano de Puno fue creada por Ley N° 406, del 29 de agosto de 1856, promulgada por el Gran Mariscal Don Ramón Castilla y Marquesado. Abrió sus claustros en 1858 con las Facultades de Teología, Jurisprudencia, Medicina, Filosofía y Letras, Matemáticas y Ciencias Naturales, dejando de funcionar en 1867 al no ser considerada en el Reglamento de Instrucción.

La Ley Universitaria N° 13417 del 8 de abril de 1960, autorizó su reapertura con el nombre de UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CARLOS DE PUNO, concretándose con la Ley 13516 del 10 de febrero de 1961; siendo el principal gestor el entonces Senador por Puno, Ing. Enrique Torres Belón.

En abril de 1962, con la denominación de UNIVERSIDAD NACIONAL TECNICA DEL ALTIPLANO y bajo el gobierno de una Junta Organizadora y Ejecutiva, inició sus actividades académicas con la única facultad de Ingeniería Agropecuaria. En agosto de 1964, se creó la Escuela de Ciencias Económicas y Comerciales y en enero de 1965, la Escuela de Enfermería.

Posteriormente, por mandato de la Primera Asamblea Universitaria del 22 de abril de 1965, la Facultad de Ingeniería Agropecuaria se dividió en las Facultades de Agronomía y Medicina Veterinaria; y la Escuela de Ciencias Económicas y Comerciales adquirió el rango de Facultad. A partir de 1965, las autoridades universitarias fueron elegidas por la Asamblea Universitaria y los respectivos Consejos de Facultad; según mandato de la Ley Universitaria N° 13417. Por Ley N° 15632, la Escuela de Servicio Social de Puno pasó a formar parte de la Universidad Técnica del Altiplano, adicionalmente se pone en



funcionamiento la carrera corta de Topografía dentro de la Facultad de Ingeniería Agronómica.

A inicios de la década del 70, la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales se dividió en las facultades de Ingeniería Económica y Contabilidad; y al igual que las demás adoptó la denominación de Programa Académico en concordancia a lo dispuesto por la Ley General de Educación y el D.L. N° 19326, que estableció el funcionamiento de los Programas y Departamentos Académicos en lugar de las anteriores Facultades.

Con la promulgación de la Ley Universitaria N° 23733 (diciembre de 1983), se estableció una nueva estructura académica y administrativa para las universidades del país. En el aspecto académico, en lugar de los programas se restablecieron las Facultades como unidades de organización y formación profesional, en tanto que subsistieron los Departamentos Académicos como unidades de servicio. Mediante esta Ley, se normó su denominación como UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO.

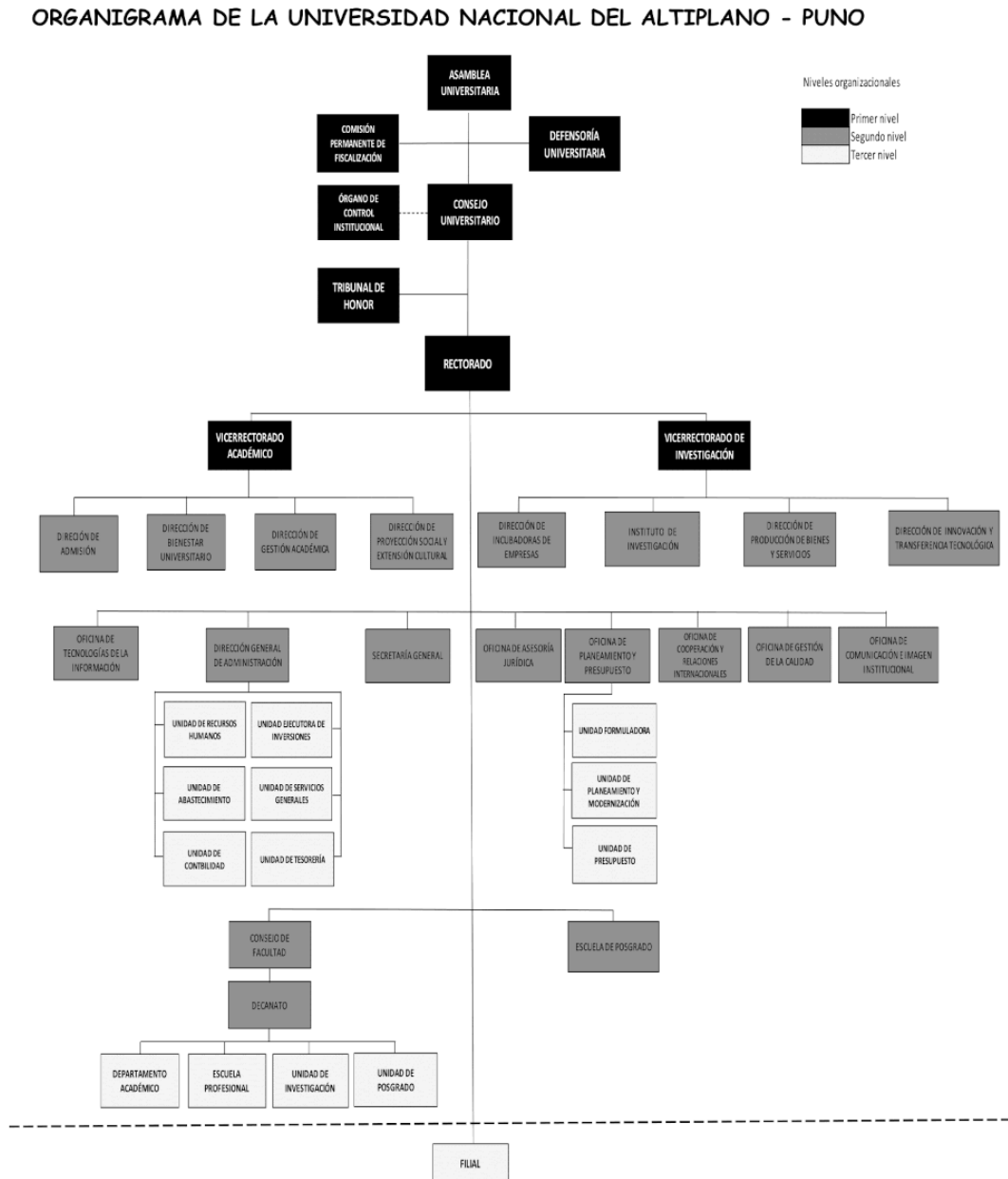
3.2.3. Misión

Desarrollar y transmitir el conocimiento científico, tecnológico y humanístico, formando profesionales y posgraduados calificados y competitivos, impulsando el desarrollo de la investigación y la responsabilidad social, la práctica de valores y la identidad cultural, orientadas al estudiante y la sociedad, con miras a contribuir al desarrollo sostenible de la región y del país.

3.2.4. Organigrama

Figura 5

Organigrama de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.3.1. Población

La población en un estudio se refiere al conjunto total de personas, elementos o unidades que comparten características específicas y que son objeto de análisis. Izcara (2014) menciona que representa el universo sobre el cual se busca generar conocimiento, siendo clave definirla con precisión para asegurar que los resultados sean aplicables. Por su parte, Fernández et al. (2015) destaca que la población puede ser delimitada o extensa, según los parámetros del investigador, lo cual influye en el enfoque metodológico del estudio.

La población para el presente trabajo de investigación está constituida en el marco de la legislación nacional y la jurisprudencia relevante.

3.3.2. Muestra

Se considera como una fracción representativa de la población seleccionada para simplificar el análisis y hacer más manejable la investigación. Según Cobos-Campos & Gonzáles-Cobos (2020), una muestra debe reflejar las características esenciales de la población para garantizar la validez de los resultados obtenidos. (Izcara, 2014) subraya que, en investigaciones cualitativas, la muestra se elige estratégicamente para permitir un estudio profundo de los casos seleccionados, lo cual asegura una mejor comprensión del fenómeno analizado.

Para la investigación se realizó un análisis de los expedientes del Tribunal de Honor de la UNA- Puno en el periodo 2022, de este análisis se tomó como muestra aleatoriamente 6 casos representativos.



3.4. METODOLOGÍA

3.4.1. Enfoque

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, que permitió analizar las características normativas y administrativas del debido procedimiento en relación con el Tribunal de Honor Universitario. Este enfoque, descrito por (Izcara, 2014), resulta esencial para estudios jurídicos, ya que prioriza la interpretación de cualidades y relaciones entre los elementos del problema, permitiendo una comprensión profunda sin recurrir a mediciones numéricas. Asimismo, Fernández et al. (2015), destacó que la investigación cualitativa es adecuada para abordar fenómenos jurídicos debido a su flexibilidad y orientación hacia el análisis contextual.

- a. **Objetivo Específico 1: Identificar los antecedentes jurídico-legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo.**

El enfoque cualitativo permitió estudiar las disposiciones normativas y su aplicación en el contexto administrativo universitario, facilitando una comprensión integral del marco legal que sustenta el Tribunal de Honor (Izcara, 2014).

- b. **Objetivo Específico 2: Determinar las consecuencias jurídico-administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo con la designación de docentes universitarios como miembros del Tribunal de Honor Universitario en 2022.**



El enfoque cualitativo facilitó el análisis de las consecuencias normativas y administrativas derivadas del funcionamiento del Tribunal de Honor, permitiendo una interpretación contextualizada y detallada de los resultados del procedimiento administrativo (Férrandez et al., 2015)

3.4.2. Tipo y diseño de la investigación

Para ambos objetivos específicos se adoptó un diseño documental o bibliográfico, centrado en la revisión de resoluciones administrativas, informes finales y literatura jurídica relacionada. Este diseño fue fundamental para examinar cómo las decisiones del Tribunal de Honor impactaron en el cumplimiento del debido (Cobos-Campos & Gonzáles-Cobos, 2020).

3.4.3. Métodos

a. Objetivo Específico 1: Identificar los antecedentes jurídico-legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo

El método descriptivo jurídico se utilizó para descomponer las normas aplicables y analizar su relevancia en el funcionamiento del Tribunal de Honor. Este método, descrito por (Cobos-Campos & Gonzáles-Cobos, 2020), es esencial para identificar las características normativas y evaluar su adecuación en el contexto estudiado.

b. Objetivo Específico 2: Determinar las consecuencias jurídico-administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo con la designación de docentes universitarios como miembros del Tribunal de Honor Universitario en 2022



El método descriptivo jurídico permitió analizar los elementos normativos y administrativos implicados en los procedimientos del Tribunal, mientras que el método propositivo jurídico se utilizó para identificar posibles reformas o ajustes normativos necesarios (Cobos-Campos & González-Cobos, 2020).

3.4.4. Técnicas de recolección de datos

a. Objetivo Específico 1: Identificar los antecedentes jurídico-legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo

Para identificar los antecedentes jurídico-legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo, se utilizó la técnica de análisis documental. Esta técnica consistió en la revisión exhaustiva de leyes, reglamentos, resoluciones administrativas, Artículos académicos y doctrina jurídica relacionada. Según Fernández et al. (2015) el análisis documental permite recuperar información clave y generar una visión completa del marco normativo aplicable al objeto de estudio.

b. Objetivo Específico 2: Determinar las consecuencias jurídico-administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo con la designación de docentes universitarios como miembros del Tribunal de Honor Universitario en 2022

Para determinar las consecuencias jurídico-administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo, se empleó igualmente el análisis documental, enfocado en informes finales, actas del Tribunal de Honor y resoluciones administrativas específicas. Esta técnica permitió evaluar cómo las decisiones tomadas por el Tribunal afectaron el cumplimiento del debido



procedimiento y las consecuencias administrativas derivadas de dichas decisiones (Izcara, 2014).

3.4.5. Instrumentos de recolección de datos

a. Objetivo Específico 1: Identificar los antecedentes jurídico-legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo

Los instrumentos empleados para el análisis documental fueron las fichas bibliográficas y las fichas textuales:

- Las fichas bibliográficas se utilizaron para registrar información de identificación de las fuentes normativas consultadas, tales como leyes y reglamentos, siguiendo las recomendaciones de (Izcara, 2014).
- Las fichas textuales se emplearon para transcribir citas relevantes de documentos normativos, asegurando una referencia precisa y útil para el análisis crítico.

b. Objetivo Específico 2: Determinar las consecuencias jurídico-administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo con la designación de docentes universitarios como miembros del Tribunal de Honor Universitario en 2022

Para analizar las consecuencias jurídico-administrativas, se usaron las fichas de anotación y las fichas textuales:



- Las fichas de anotación permitieron resumir y parafrasear las observaciones clave de los informes finales y resoluciones administrativas relacionadas.
- Las fichas textuales se utilizaron para registrar citas relevantes de los documentos analizados, contribuyendo a fundamentar el análisis y las conclusiones del estudio (Férrandez et al., 2015).

3.4.6. Técnicas de análisis de datos

a. Objetivo Específico 1: Identificar los antecedentes jurídico-legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo

El análisis de los antecedentes normativos se realizó mediante la técnica de análisis de contenido, siguiendo las etapas propuestas por Izcara (2014):

- Simplificación de la información: Se eliminó información redundante y superflua de las normativas revisadas, concentrándose en los aspectos clave del rol y conformación del Tribunal de Honor.
- Categorización: Los datos se organizaron en categorías como "funciones del Tribunal", "estructura normativa" y "conformación legal".
- Interpretación: Se generaron conclusiones preliminares sobre la adecuación del marco normativo al contexto administrativo universitario.

b. Objetivo Específico 2: Determinar las consecuencias jurídico-administrativas generadas en el informe final del procedimiento



administrativo con la designación de docentes universitarios como miembros del Tribunal de Honor Universitario en 2022

El análisis de las consecuencias jurídico-administrativas también se llevó a cabo utilizando el análisis de contenido, aplicando las siguientes etapas:

- Simplificación de la información: Se priorizó la información relevante de los informes finales y resoluciones administrativas, eliminando datos secundarios.
- Categorización: Los datos se clasificaron en temas como "impacto administrativo", "cumplimiento del debido procedimiento" y "eficiencia institucional".

Interpretación: Se evaluaron las implicancias jurídicas y administrativas de las decisiones del Tribunal de Honor, identificando patrones y proponiendo mejoras normativas (Cobos-Campos & González-Cobos, 2020).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Identificar los antecedentes jurídico legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo

a. Fundamento jurídico del Tribunal de Honor Universitario

El Tribunal de Honor Universitario en la Universidad Nacional del Altiplano (UNA) se basa en un marco jurídico claro y sólido. Según el Artículo 75 de la Ley Universitaria (Ley N° 30220), este órgano tiene la responsabilidad de analizar casos éticos dentro de la comunidad universitaria, evaluando conductas de estudiantes, docentes y graduados. Además, la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444) complementa este rol al establecer principios clave como la legalidad, el debido procedimiento y la razonabilidad. Esto asegura que el Tribunal funcione con autonomía e independencia, diferenciando sus responsabilidades de las del Consejo Universitario, que tiene la última palabra en las decisiones.

El análisis del marco jurídico del Tribunal de Honor Universitario encuentra puntos de convergencia y discrepancia con los estudios revisados. Por ejemplo, Balcazar-Chuquipiondo et al. (2023) destacan la necesidad de garantizar el derecho al debido proceso en los procedimientos administrativos, incluyendo principios como la presunción de inocencia y la proporcionalidad de las sanciones. Esto coincide con lo dispuesto en la Ley N° 27444 y la Ley Universitaria, que buscan preservar la independencia del Tribunal de Honor. Sin embargo, Balcázar subraya el riesgo de que una misma entidad actúe como juez y parte, lo que también es criticado en investigaciones como las de Charcopa-



Oliveros & Trelles-Vicuña (2021) quienes enfatizan la importancia de asegurar imparcialidad en los órganos sancionadores, algo que aún genera debate en el contexto universitario.

b. Rol del Tribunal de Honor como órgano instructor en procedimientos administrativos disciplinarios

El Tribunal de Honor se dedica a actuar como un investigador ético dentro de los procedimientos administrativos. Su trabajo comienza con la recepción de denuncias, seguido por un análisis detallado de los hechos y pruebas, y culmina con un informe que propone sanciones justas y proporcionales al Consejo Universitario. Todo este proceso está diseñado para garantizar que las personas involucradas reciban un trato justo, respetando su derecho a ser notificadas, a presentar su defensa y a tener acceso a un proceso probatorio imparcial. Aunque el Tribunal no impone sanciones directamente, su rol como consultor especializado es crucial para mantener la transparencia y la justicia.

Respecto a su función como órgano autores como Ramírez & Miguel (2024) identifican deficiencias prácticas, como la falta de precisión en la regulación de competencias y procedimientos, que podrían limitar la eficacia del Tribunal como órgano instructor. De manera similar, Bustamante (2016) señala que el desconocimiento de las normas y procedimientos por parte de los servidores públicos afecta la calidad de las decisiones administrativas, un problema que también podría estar presente en el ámbito universitario.

c. Conformación del Tribunal de Honor Universitario

El Tribunal de Honor está formado por tres docentes de alto prestigio académico y ético, elegidos por el Consejo Universitario bajo la recomendación del Rector. Esta selección busca garantizar un equipo imparcial y competente, aunque a menudo se critica



el hecho de que los miembros pertenezcan a la misma universidad, lo que podría generar conflictos de interés. A pesar de estas preocupaciones, el Tribunal opera de manera independiente, lo que le permite realizar investigaciones y emitir decisiones basadas en principios éticos y administrativos. Su autonomía, respaldada por la Ley 27444, es clave para su legitimidad dentro de la universidad.

La autonomía del Tribunal es fundamental para su legitimidad, como lo destacan Tejada-Correa (2016), abogan por la independencia del órgano sancionador para garantizar decisiones justas y equilibradas. Sin embargo, investigaciones como las de Candia (2020) y Girón (2019) ponen en evidencia cómo las deficiencias normativas y la falta de criterios claros para la selección de miembros pueden comprometer dicha autonomía, generando riesgos de parcialidad. Estas observaciones se reflejan en las críticas hacia la composición del Tribunal de Honor de la UNA, donde la designación de docentes internos puede generar conflictos de interés, un tema señalado también por Charcopa-Oliveros & Trelles-Vicuña (2021) en el contexto ecuatoriano.

d. Relevancia del Tribunal en la comunidad universitaria

Más allá de ser un órgano disciplinario, el Tribunal de Honor desempeña un papel fundamental en la promoción de la ética y los valores dentro de la Universidad Nacional del Altiplano. A través de su trabajo, ayuda a construir una cultura basada en la responsabilidad, la transparencia y el respeto por los principios legales y morales. En una institución como la UNA, estos valores son esenciales para mantener la confianza de la comunidad universitaria y fomentar un entorno de excelencia académica.

El papel del Tribunal de Honor en promover una cultura ética es esencial, tal como lo argumenta, esta visión se complementa con los aportes de Zapata (2018), quien destaca la necesidad de procedimientos disciplinarios transparentes y estructurados para reforzar



la confianza en las instituciones públicas. En este sentido, el Tribunal de Honor de la UNA cumple un rol educativo y preventivo al abordar las faltas éticas, aunque enfrenta retos importantes en la implementación efectiva de su función.

e. Retos y oportunidades de mejora

A pesar de su estructura normativa, el Tribunal enfrenta retos significativos. Uno de los principales desafíos es la falta de claridad en la definición de competencias y la percepción de parcialidad en la selección de sus miembros. Estos problemas subrayan la importancia de reformar las normativas internas, introduciendo criterios más objetivos para elegir a los integrantes del Tribunal y estableciendo regulaciones que definan mejor sus funciones. Superar estas limitaciones no solo reforzará la legitimidad del Tribunal, sino que también garantizará un sistema disciplinario más justo y efectivo.

Los desafíos identificados en el funcionamiento del Tribunal de Honor coinciden con los hallazgos de Quishpe Mosquera & Ruiz Bautista (2023) quienes destacan cómo la falta de criterios claros para establecer sanciones afecta la proporcionalidad y equidad en los procedimientos disciplinarios. Por otro lado, investigaciones como las de Gamarra & Paico (2021) subrayan la importancia de reformar las tablas de infracciones y sanciones para optimizar la gestión disciplinaria, algo aplicable al contexto universitario. Flores Najarro & Cabello Napuri (2023) también sugieren que la mejora en la motivación de las decisiones y la imparcialidad fortalecerían la equidad en los procedimientos administrativos.

Tabla 1

Análisis de casos

EXPEDIENTE	EXP. ANALIZADO 1	EXP. ANALIZADO 2
Materia	Doble Percepción	Falta administrativa
Antecedentes	Investigada por acciones y omisiones contrarias a las normas universitarias, afectando gestión académica.	Acusado de irregularidades éticas y administrativas en sus funciones docentes y administrativas.
Inicio del Procedimiento	Formalizado tras identificar perjuicio a estudiantes y la universidad, Art. 94.1. Artículo 94. Cese temporal Se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente: 94.1 Causar perjuicio al estudiante o a la universidad. Percepción de doble remuneración contrato A1.	Incumplimiento de reglamento de licencia de docentes por estudio 2012 art 21 y 22. No cumplió con presentar título de magíster en el tiempo establecido.
Evaluación del Debido Proceso	Notificación Formal: fue debidamente notificado sobre las acusaciones en su contra, con detalles sobre las faltas imputadas. Derecho de Defensa: Se le brindó la oportunidad de presentar sus descargos, además de aportar pruebas que respaldaran su posición. Revisión de Pruebas: El Tribunal evaluó pruebas documentales y testimoniales para sustentar las decisiones adoptadas. Resolución Final: El fallo fue emitido con base en un análisis técnico y jurídico fundamentado en las normativas internas.	Notificación Formal: fue debidamente notificado sobre las acusaciones en su contra, con detalles sobre las faltas imputadas. Derecho de Defensa: Se le brindó la oportunidad de presentar sus descargos, además de aportar pruebas que respaldaran su posición. Revisión de Pruebas: El Tribunal evaluó pruebas documentales y testimoniales para sustentar las decisiones adoptadas. Resolución Final: El fallo fue emitido con base en un análisis técnico y jurídico fundamentado en las normativas internas.
Actuación del Tribunal de Honor	Recopilación de pruebas y decisión fundamentada en el Reglamento Disciplinario Universitario.	Evaluación técnica y fundamentación normativa; se emitió informe técnico ajustado a principios éticos.
Sanciones Aplicadas	Ratificación de proceso administrativo disciplinario.	Apertura de procedimiento administrativo disciplinario.



En la tabla N° 1 tenemos que los procesos disciplinarios seguidos contra los docentes muestran la existencia de una estructura procesal que llega a cumplir con las garantías mínimas del debido proceso, tales como: notificación, derecho de defensa y evaluación de pruebas. No obstante, centrarse solamente en aspectos formales y normativos, no asegura la observancia del principio de imparcialidad de actuación del tribunal de honor, en ambos procesos estos son tratados bajo el Artículo N° 94 de la normativa universitaria, que califica las acciones como infracciones graves. Sin embargo, debemos de tener en cuenta que en la normativa existe la falta de mención explícita de mecanismos que garanticen la objetividad del tribunal de honor lo cual cuestiona la equidad de decisiones adoptadas. Empero, la imparcialidad no solamente es un principio esencial del derecho administrativo disciplinario sino también es considerado como eje central para asegurar legitimidad y confianza en los procedimientos. Por ello, aunque las resoluciones finales están ajustadas a derechos podrían ser susceptibles de objeción por posibles sesgos, teniendo en cuenta si la designación de miembros del tribunal como docentes universitarios que podría generar conflicto de interés.

Así mismo, sobre el análisis de la Tabla N° 1 se muestra el cumplimiento de las garantías formales del debido proceso, sin embargo, se evidencia deficiencias en la observancia del principio de imparcialidad. Esto concuerda con Cutucalla (2020) quien indica que la potestad sancionadora puede ser ejercida de forma arbitraria en ausencia de un marco normativo claro, ocasionando la afectación de derechos fundamentales tales como el de defensa y motivación resolutoria. De igual manera se tiene a Bustamante (2016) quien menciona que el desconocimiento de las sanciones administrativas entre servidores públicos favorece a decisiones arbitrarias, situación que podría reflejarse en la actuación del Tribunal de Honor Universitario. Así pues, Candia (2020) se enfoca en la existencia de deficiencias normativas en los reglamentos disciplinarios pueden generar



conflictos en la aplicación del debido proceso, afectando la legitimidad de las resoluciones. Asimismo, Ramírez & Miguel (2024) se enfocan en que los Tribunales de Honor exteriorizan vacíos en la definición de competencias, lo que podría derivar en resoluciones sesgadas. Así pues, garantizar una adecuada capacitación de los miembros del Tribunal, como sugieren Flores (2019) y Challco (2021), es crucial para reforzar la objetividad y la confianza en los procedimientos disciplinarios

Tabla 2

Análisis de casos

EXPEDIENTE	EXP. ANALIZADO 3	EXP. ANALIZADO 4
Materia	Incumplimiento de deberes.	Falta administrativa.
Antecedentes	Investigado por incumplimiento de deberes docente I.	Acusado de agresión verbal – difamación .
Inicio del Procedimiento	Incumplimiento de los siguientes Artículos Artículo 93. Ley 30220. Artículo 93. Suspensión Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.	Artículo 87 de la Ley Universitaria 30220). 239.9 Observar conducta digna (concordante con el inciso 87.9 del Artículo 87 de la Ley Universitaria 30220). 239.17 Fomentar el mantenimiento, conservación y buen funcionamiento de las instalaciones y bienes de la universidad. 239.18 Respetar los derechos de los miembros de la Comunidad Universitaria.
Evaluación del Debido Proceso	Notificación Formal: fue debidamente notificado sobre las acusaciones en su contra, con detalles sobre las faltas imputadas. Derecho de Defensa: Se le brindó la oportunidad de presentar sus descargos, además de aportar pruebas que respaldaran su posición. Revisión de Pruebas: El Tribunal evaluó pruebas documentales y testimoniales para sustentar las decisiones adoptadas. Resolución Final: El fallo fue emitido con base en un análisis técnico y jurídico fundamentado en las normativas internas.	Notificación Formal: fue debidamente notificado sobre las acusaciones en su contra, con detalles sobre las faltas imputadas. Derecho de Defensa: Se le brindó la oportunidad de presentar sus descargos, además de aportar pruebas que respaldaran su posición. Revisión de Pruebas: El Tribunal evaluó pruebas documentales y testimoniales para sustentar las decisiones adoptadas. Resolución Final: El fallo fue emitido con base en un análisis técnico y jurídico fundamentado en las normativas internas.
Actuación del Tribunal de Honor	Recopilación de pruebas y decisión fundamentada en el Reglamento Disciplinario Universitario.	Los actos de difamación son considerados como delitos penales art 138 CP, por lo que THU no es competente, además de que los hechos se dieron fuera de la universidad.
Sancciones Aplicadas	ARCHIVO. Error inducido por la administración (No era función del docente sino del director general académico).	ARCHIVO.



En la tabla N° 2 se tienen los procesos de docentes que incurrieron en incumplimiento de deberes y falta administrativa respectivamente, los cuales muestran particularidades que permiten su análisis en razón a su competencia y consistencia del tribunal de honor dentro del derecho administrativo disciplinario. Si bien se observa el cumplimiento de las garantías formales del debido proceso (notificación, pruebas, en ambos casos se observa debilidades en la aplicación de los principios de justicia en derecho administrativo. En el proceso del Expediente N° 3, su archivo se fundamenta en la existencia de un error administrativo el cual desvincula al docente de una responsabilidad directa, mientras que, en el proceso del Expediente N° 4, el tribunal de honor manifiesta la existencia de incompetencia ya que los hechos ocurridos son fuera del ámbito universitario, a pesar de que estos afectan la ética profesional del docente. La decisión evidencia que existe ausencia de directrices claras para delimitar la jurisdicción del tribunal y que puedan asegurar coherencia en la aplicación de sus sanciones, así también, existe la falta de consistencia en la actuación del órgano disciplinario lo que podría generar inseguridad jurídica y percepción de parcialidad, que llega a afectar las consecuencias jurídico- administrativas derivadas de estos procedimientos.

La Tabla N° 2 muestra inconsistencias en la actuación del Tribunal de Honor, particularmente en la delimitación de competencias y en el archivo de casos por errores administrativos. Esta situación se alinea con Ortiz (2023) quien identifica deficiencias en la fundamentación jurídica y la tipificación de conductas en los procedimientos disciplinarios, afectando la validez de las resoluciones. Asimismo, Cabezas (2023) resalta la importancia de garantizar la doble instancia y el análisis riguroso de las pruebas como elementos clave para evitar decisiones arbitrarias. De manera similar, Cutucalla (2020) y Zapata (2018) advierten que la discrecionalidad excesiva en la administración pública puede derivar en irregularidades procesales. Por otra parte, Patilla & Rimayhuaman



(2022) señalan que las limitaciones en recursos probatorios y la ambigüedad normativa complican la adecuada resolución de los casos. Así pues, es necesario fortalecer la estructura normativa del Tribunal de Honor, como sugieren Gamarra & Paico (2021) mediante la elaboración de tablas de infracciones y sanciones más específicas, reduciendo la discrecionalidad y asegurando la transparencia en las decisiones.

Tabla 3

Análisis de casos

EXPEDIENTE	EXP. ANALIZADO 5	EXP. ANALIZADO 6
Materia	Doble Percepción.	Falta administrativa.
Antecedentes del Caso	Investigado por doble percepción.	Acusado de agresión verbal – difamación.
Inicio del Procedimiento	<p>Incumplimiento de los siguientes Artículos: Art. 220 del estatuto universitario La carga laboral del docente ordinario a dedicación exclusiva o tiempo completo se distribuye del siguiente modo: Carga lectiva; dedicada a las labores propias del proceso de enseñanza — aprendizaje y la carga no lectiva; dedicada a otras labores propias de la función del docente universitario. De conformidad a lo dispuesto en el art. 224 la carga laboral de docente contratado a tiempo completo tiene el mismo régimen de los docentes ordinarios a tiempo completo. Y de conformidad a lo dispuesto en el art. 223 la carga laboral de docente ordinarios a tiempo parcial establece que, de acuerdo a la naturaleza de las escuelas profesionales, dedican no más del 50% de su carga laboral y el resto a actividades inherentes a la labor universitaria.</p>	<p>Incumplimiento de los siguientes artículos: Artículo 93. Ley 30220 Artículo 93. Suspensión Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.</p>
Evaluación del Debido Proceso	<p>Notificación Formal: fue debidamente notificado sobre las acusaciones en su contra, con detalles sobre las faltas imputadas. Derecho de Defensa: Se le brindó la oportunidad de presentar sus descargos, además de aportar pruebas que respaldaran su posición. Revisión de Pruebas: El Tribunal evaluó pruebas documentales y testimoniales para sustentar las decisiones adoptadas. Resolución Final: El fallo fue emitido con base en un análisis técnico y jurídico fundamentado en las normativas internas.</p>	<p>Notificación Formal: fue debidamente notificado sobre las acusaciones en su contra, con detalles sobre las faltas imputadas. Derecho de Defensa: Se le brindó la oportunidad de presentar sus descargos, además de aportar pruebas que respaldaran su posición. Revisión de Pruebas: El Tribunal evaluó pruebas documentales y testimoniales para sustentar las decisiones adoptadas. Resolución Final: El fallo fue emitido con base en un análisis técnico y jurídico fundamentado en las normativas internas.</p>
Actuación del Tribunal de Honor	Recopilación de pruebas y decisión fundamentada con normas pertinentes.	Recopilación de pruebas y decisión fundamentada con normas pertinentes.
Sancciones Aplicadas	INSTAURAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ARCHIVO.



En la tabla N° 3 se tiene ambos procesos que resaltan las divergencias en las resoluciones finales pese a haberse seguido procedimientos similares, en los dos casos se desarrollaron en cumplimiento de las formalidades procesales (la notificación y el análisis de pruebas), sin embargo presentan inconsistencias en la aplicación de sanciones, en uno de ellos se instaura un proceso administrativo disciplinario y el otro proceso es archivado, estas discrepancias muestra posibles falencias en la fundamentación normativa y la evaluación equitativa de los hechos, elementos esenciales en el derecho administrativo disciplinario. El actuar del Tribunal de Honor, que, si bien es respaldada por normas internas, muestra una falta de uniformidad que podría interpretarse como indicativa de parcialidad o incluso la ausencia de criterios objetivos uniformes, lo que genera un impacto directo en las consecuencias jurídico-administrativas, no solo en las sanciones, sino también en la percepción de transparencia y justicia. En este contexto, la designación de miembros del Tribunal como docentes de la misma universidad agrava la problemática, dado que podría influir en la independencia del órgano disciplinario.

La Tabla N° 3 muestra la falta de uniformidad en la aplicación de sanciones, reflejando debilidad estructural en el Tribunal de Honor. Candia (2020) sostiene que estas inconsistencias son consecuencia de deficiencias normativas, que deben subsanarse para garantizar decisiones uniformes y justas. Además, Gamarra & Paico (2021) destacan que la reformulación de las tablas de infracciones y sanciones es esencial para evitar disparidades en los procedimientos disciplinarios. Por otro lado, Flores Najarro & Cabello Napuri (2023) subrayan que una motivación adecuada de las resoluciones es fundamental para asegurar procesos disciplinarios legítimos, lo que parece insuficiente en los casos analizados. Así también, Zevallos, (2018) advierte que estas inconsistencias afectan el desempeño profesional de los docentes, generando un impacto negativo en el entorno educativo. Además, Salas, (2019) y Chavez (2019) concuerdan que la falta de



fundamentación y claridad normativa afecta los derechos fundamentales de los involucrados. Por otra parte, Challco (2021) señala que una adecuada capacitación en la aplicación de normas disciplinarias podría mitigar estas deficiencias. Así pues, es crucial implementar reformas normativas y fortalecer la formación de los miembros del Tribunal de Honor para garantizar un sistema disciplinario justo, objetivo y eficaz.



V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La designación de docentes universitarios como miembros del Tribunal de Honor afecta potencialmente el debido procedimiento debido a la percepción de conflictos de interés y falta de imparcialidad. Esto debilita la legitimidad de las resoluciones emitidas y compromete la confianza en el sistema disciplinario de la Universidad Nacional del Altiplano.
- SEGUNDA:** El Tribunal de Honor se basa en un marco jurídico sólido respaldado por la Ley Universitaria y la Ley del Procedimiento Administrativo General. Sin embargo, se identifican vacíos normativos en la definición de competencias y criterios de selección, lo que puede limitar la objetividad y eficiencia de este órgano disciplinario.
- TERCERA:** Los informes finales del Tribunal cumplen con las garantías formales del debido proceso, como la notificación y el derecho de defensa, pero muestran inconsistencias en las sanciones aplicadas. Esto evidencia deficiencias en la fundamentación normativa y genera inseguridad jurídica, afectando la percepción de transparencia y equidad en los procedimientos disciplinarios.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se requiere formar un comité de supervisión independiente externo al Tribunal de Honor para asegurar la imparcialidad y objetividad en las decisiones del Tribunal, restando los posibles conflictos de interés y reforzando la confianza en el sistema disciplinario.
- SEGUNDA:** Se recomienda esclarecer las competencias del Tribunal y así modificar la normativa interna para redefinir de manera precisa las competencias y funciones del Tribunal de Honor, alineándolas con los principios del debido proceso y asegurando una actuación coherente y objetiva.
- TERCERO:** Se recomienda Estandarizar las sanciones y elaborar una tabla de infracciones y sanciones específica y detallada para garantizar la consistencia en las decisiones disciplinarias y evitar la arbitrariedad en la aplicación de medidas.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado-Verdezoto, J. F., & Gavilánez-Puente, I. J. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 42–56. <https://doi.org/10.51247/st.v5is1.233>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. In *Cuaderno de trabajo* (1ra Edición). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf)
- Balcazar-Chuquipiondo, H., Rojas-Luján, V., Yache-Cuenca, E., & Rafael-Rubio, A. (2023). Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración del derecho al debido proceso. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, VIII, 4–14. <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v8i2.2892%0AAplicación>
- Benavente, H. (2009). Servicing as an efficient condition of administrative procedures, with special emphasis on peruvian administrative law. *Opinión Jurídica: Publicación de La Facultad de Derecho de La Universidad de Medellín*, 8(15), 29–44. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3632666&info=resumen&id idioma=ENG>
- Bernal, F. J. (2008). *Derecho Administrativo* (1ra Edición).
- Brewer-Carías, A. (2009). *Derecho Administrativo y Derecho a la Democracia*. (1ra Edición). Editorial Jurídica Venezolana.
- Bustamante, K. (2016). *"La Reforma Del Servicio Civil: La Infraccion Administrativa Laboral - Un Avance En El Procedimiento Administrativo Disciplinario Y Sancionador En La Administracion Publica* [Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/149d0fd0-dc66-4b6e-b065-20eb0baf69c5/download>
- Cabezas, N. (2023). *Factores del procedimiento administrativo disciplinario en una*



- universidad pública del Perú, 2023. Universidad Cesar Vallejo.*
- Candia, J. L. (2020). *La vulneración del debido proceso en el reglamento del tribunal de honor de la universidad Andina del Cusco*. [UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FACULTAD]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/item/ac028b89-1d5b-4502-934f-62fc1f12a37b>
- Casafranca, A. (2020). *El procedimiento administrativo: concepto, sujetos, estructura y tipos*. LP | Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/el-procedimiento-administrativo-concepto-sujetos-estructura-y-tipos/>
- Casafranca, A. (2021). *El acto administrativo: concepto, requisitos de validez, nulidad y eficacia*. LP | Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/actos-administrativos-concepto-validez-nulidad/>
- Challco, L. (2021). *Sanciones administrativas en el sector público: caso sector educación. Revisión de Literatura* [Universidad Continental]. <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10388>
- Chamorro, J., & Román, C. (2014). *El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador* [Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115606>
- Charcopa-Oliveros, E., & Trelles-Vicuña, D. (2021). El principio de imparcialidad en la sustanciación de los sumarios. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales - FIPCAEC*, 6(5), 156–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i5.496>
- Chavez, A. (2019). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Sello Editorial Universidad de Medellín*, 15(30), 1–87. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Choque, R. (2022). *Autonomía de responsabilidad administrativa en procedimientos disciplinarios contra magistrados, Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título* [Universidad Norbert Wiener].



https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8106/T061_72506412_T.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Cobos-Campos, A. P., & Gonzáles-Cobos, C. P. (2020). *La Investigación Jurídica Teórico Dogmática Y Su Denostación* (1ra Edición). Universidad Nacional Autónoma de México Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6226/11a.pdf>

Constitución Política del Perú. (1993). *Congreso de la Republica*. <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>

Cutucalla, A. (2020). *Influencia del conocimiento de la potestad sancionadora disciplinaria de los directores de instituciones educativas públicas en el debido proceso administrativo del ámbito de la UGEL Puno* [Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14752/Cutucalla_Mollehuanca_Albert.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daga-Saravia, R. A., & Gonzales-Medina, R. K. (2023). en los procedimientos disciplinarios: el caso de un. *Jurídicas*, 20, 243–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.17151/jurid.2023.20.2.13>

Danós, J. (2018). La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú. *Revista de Derecho Administrativo*, 17(January 2017), 26–50. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22164/21480>

Descalzo, E. (2023). *Evaluacion Del Procedimiento Administrativo Disciplinario En La Ley N° 30057 Ley Del Servicio Civil-Servir*. Universidad Provada San Juan Bautista.

Espinoza, C. (2020). *Políticas públicas de responsabilidad la autoridad nacional del servicio civil*, Lima. Universidad San Martin de Porres.

Férrandez, M. de los Á., Urteaga, P., & Verona, A. (2015). Guía de investigación en derecho. In Pontificia Universidad Católica del Perú, Vicerrectorado de Investigación, Dirección de Gestión de la Investigación, Departamento Académico de Derecho, & Centro de Investigación y Capacitación y Asesoría



- Juridica (Eds.), 2015 (1ra Edicio). Pontificia Universidad Católica del Peru.
https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/10202120/GUIiA-DE-INVESTIGACIOiN-EN-DERECHO_D.pdf
- Flores, M. T. (2019a). El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de puno. In *Escuela de Posgrado Maestría*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Flores, M. T. (2019b). El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de puno [universidad nacional del altiplano]. In *Escuela de Posgrado maestría*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores Najarro, J. P., & Cabello Napuri, B. V. (2023). *Debido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos en un hospital nacional de Lima-2023*. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1504>
- Gamarra, J., & Paico, J. (2021). *Modificación De Las Tablas De Infracciones Y Sanciones De La Ley 30714 Y Optimización De La Calificación De Denuncias En El Procedimiento Administrativo Disciplinario De La Policía Nacional Del Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Girón, D. (2019). Procedimiento disciplinario en el servicio civil: ¿Es constitucional la imposición de sanción de suspensión o destitución invocando una falta grave de tipificación abierta contenida en la Ley N° 27815 - Ley del código de ética de la función pública? In *Pontificia Universidad Catolica del Perú* (Vol. 1). Pontificie Universidad Catolica del Perú.
- Guevara, S. F. (2022). *La ruptura de la unidad de la responsabilidad administrativa disciplinaria en la regulación Peruana* [Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/15850>
- Guzman, C. (2009). Los principios general es del Derecho administrativo. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 228–249. <https://doi.org/10.4272/978-84-9745-394-3.ch21>
- Informe 000159-2022-Servir-GPGSC. (2022). Sobre el régimen disciplinario aplicable a



- docentes universitarios. In *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil. <https://lpderecho.pe/regimen-disciplinario-docentes-universitarios-informe-000159-2022-servir-gpgsc/>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *El Procedimiento Administrativo en Perú*. Derecho Administrativo. <https://hegel.edu.pe/blog/el-procedimiento-administrativo-en-peru/>
- Izcara, S. (2014). Manual de investigación cualitativa. In *Fontamara S.A.* (Primera ed). Fontamara S.A. [http://www.grupocieg.org/archivos/Izcara \(2014\) Manual de Investigación Cualitativa.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos/Izcara%20(2014)%20Manual%20de%20Investigaci%C3%B3n%20Cualitativa.pdf)
- Jara, B. (2023). *¿Qué son los “terceros administrados” y cuál es su rol en casos de afectación ambiental?* SPDA Actualidad Ambiental.
- Ley 27444. (2001). Ley del Procedimiento Administrativo General. In *Diario oficial El Peruano* (p. 31). <http://www.vusp.gob.pe/Content/docs/marco-legal/Ley-27444.pdf>
- Ley Universitaria - Ley N° 30220. (2014a). Congreso de la República. In *Diario Oficial “El Peruano”* (Vol. 1, Issue 69, pp. 5–24). Diario Oficial “El Peruano.” http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf
- Ley Universitaria - Ley N° 30220. (2014b). Congreso de la República. In *Diario Oficial “El Peruano”* (Vol. 1, Issue 69, pp. 5–24). Diario Oficial “El Peruano.”
- López, M. (2005). Los principios del procedimiento administrativo. In *Universidad Nacional Autónoma de México* (1ra Edició, Vol. 1). Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://goo.gl/9UNWsi>
- Mejía, M., & Aranda, F. (2024). Analizar el principio de imparcialidad en resoluciones de recursos administrativos , al ratificar actos administrativos arbitrarios Analyze the principle of impartiality in administrative appeal resolutions , when ratifying arbitrary administrative acts R. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 2950–2964. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2828>



- MINJUS. (2013). Guía sobre la aplicación del Principio - Derecho del Debido Proceso en los procedimientos administrativos. In *Minjus* (1ra Edició). Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico.
- Miranda, L., Medina, C., Garcés, D., & Miranda, L. R. (2022). Los jueces penales y su falta de imparcialidad en procedimientos directo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 90, 1–22. <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Mondragón-Duarte, S. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(139), 100–122. <https://doi.org/0120-3886>
- Nettel, A. del C., & Rodríguez, L. G. (2018). El Derecho Administrativo Sancionador En El Ámbito Disciplinario De La Función Pública. *El Derecho - Revista de Derecho Administrativo, Tomo 2007*, 537, 11(October 2013), 111–124.
- Niño de Guzmán, L. M. F. (2021). *El Principio de Responsabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador* [Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10533>
- Olivares, F. (2021). *Notificación y eficacia del acto administrativo: Aproximaciones y comentarios*. IPEDD. <https://www.ipedd.com/notificacion-y-eficacia-del-acto-administrativo-aproximaciones-y-comentarios/>
- Ortiz, E. (2023). Vulneración a la debida motivación de las resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario por conductas graves contra la disciplina, inspectoría descentralizada de la policía puno, 2020-2021 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Universidad Nacional del Altiplano*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osinergmin. (2017). *Manual de Derecho Administrativo* (1ra Edició). OSINERGMIN. https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/CEU/C EU-Osinergmin-Manual-Derecho.pdf
- Pacori, J. (2020). Manual del procedimiento administrativo general en el Perú. In *Iuris Dictio Peru: Vol. II* (1ra Edició). Editorial Legal Affairs.



<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/09/Manual-procedimiento-administrativo-general-Peru-Jose-Maria-Pacori-Cari-LPDerecho.pdf>

Pacori, J. (2021). *¿Qué es el derecho administrativo?* LP | Pasión Por El Derecho.

Pacori, J. (2022a). *¡Atención! Lo que debes saber del Tribunal de Honor Universitario y el procedimiento disciplinario por faltas éticas.* LP | Pasión Por El Derecho.
<https://lpderecho.pe/tribunal-honor-universitario-procedimiento-disciplinario-faltas-eticas/>

Pacori, J. (2022b). *¡Atención! Lo que debes saber del Tribunal de Honor Universitario y el procedimiento disciplinario por faltas éticas.* LP | Pasión Por El Derecho.

Patilla, E., & Rimayhuaman, G. (2022). Aplicación del régimen disciplinario en los procesos administrativos de los docentes de Educación Básica Regular de la UGEL-Quispicanchi 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59628/Rios_SJG-Salvador_BDS-SD.pdf?sequence=1%0Ahttps://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104849

PCM. (2024). *Fases de un Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Información de Municipio Al Día. <https://www.gob.pe/13943-fases-de-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>

Puma, Y., & Quispe, B. (2018). Principio del debido proceso y su aplicación al procedimiento administrativo disciplinario a docentes de la UGEL de Moho- Puno año 2022 [Universidad José Carlos Mariátegui]. In *Universidad José Carlos Mariátegui*. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/398>

Quishpe, K. D., & Ruiz, J. A. (2023). La proporcionalidad en sanciones disciplinarias a docentes sometidos a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 21–37.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1195>

Quishpe Mosquera, K. D., & Ruiz Bautista, J. A. (2023). La proporcionalidad en sanciones disciplinarias a docentes sometidos a la Ley Orgánica de Educación



- Intercultural. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 21–37. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1195>
- RAE. (2023a). *Definición de imparcial*. Diccionario Del Estudiante Real Academia Española. <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/imparcial#:~:text=adj.,llevar por la propia inclinación>.
- RAE. (2023b). *Ética*. Diccionario Del Estudiante Real Academia Española. <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/ético#:~:text=4.-,f.,teniendo como finalidad el bien>.
- RAE. (2023c). *Sanción administrativa disciplinaria*. Diccionario Panhispánico Del Español Jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/sanción-administrativa-disciplinaria#:~:text=Sanción administrativa que puede imponerse,principios de la potestad sancionadora>
- Ramírez, R., & Miguel, L. (2024). Características y retos para el mejor desempeño de los tribunales de honor de las universidades El Tribunal de Honor Universitario constituye un órgano colegiado que forma parte comunidad universitaria , dentro del marco de la autonomía con que gozan las. *Ciencia Y Práctica*, 4, 17–27. <https://doi.org/10.52109/cyp2024758>
- Rico, G. (2022). *PAD en la Ley del Servicio Civil* (2da Edició). LP | Pasión por el derecho.
- Riveros, M. (2014). El derecho disciplinario para docentes en Colombia. In *Universidad Militar de Nueva Granada*.
- Rodríguez, F. (2022). *El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del Servidor Público, el Debido Proceso y la Tutela Efectiva* [Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10387>
- Rojas, E. (2011). El debido procedimiento administrativo sancionador. *Revista de Derecho Público*, 0(71), 177–188. <https://doi.org/10.5354/0719-5249.2009.35692>
- Ruiz, C. (2023). *La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del secretario técnico en los procedimientos*



- administrativos disciplinarios* [Universidad de San Martín de Porres].
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667127/De la Torre_DE.pdf?sequence=17&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667127/De_la_Torre_DE.pdf?sequence=17&isAllowed=y)
- Salas, E. G. (2018). Los procedimientos disciplinarios por debida motivación en la OCMA y su implicancia en los principios de Independencia Judicial y Debido Proceso. [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36813>
- Salas, J. (2019). Vulneración a Los Derechos Fundamentales De Docentes En Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios De La Ugel Puno, En El Marco De Implementación De La Ley 29944, Años 2015 – 2016 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Escuela Profesional De Derecho*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva Córdova, A. A. (2016). *Análisis de las sanciones de responsabilidad administrativa disciplinaria impuesta a los servidores o funcionarios públicos de la zona registral n°ii-sede Chiclayo en los años 2013-2015 y su connotación con el acuerdo plenario n°01-2013-cg/tsra*. [Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3073>
- Tejada-Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 15(30), 227–248. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>
- TRIBUNAL DE HONOR UNIVERSITARIO. (2019). *Reglamento del tribunal de honor universitario de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno*. (pp. 1–21). Universidad Nacional del Altiplano - Puno.
- Vega, C. (2009). *Necesidad de reformar la procedencia y alcance de la remoción y destitución prevista en la ley orgánica de servicio civil y carrera administrativa y de unificación y homologación de las remuneraciones del sector público*. Universidad Nacional de Loja.
- Zapata, I. (2018). *Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del Gobierno Regional Lambayeque* [Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5481>



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



ANEXOS

ANEXO 1. Instrumento de análisis documental: ficha textual

<u>FICHA TEXTUAL</u>	
I.- IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE ESTUDIO:	
II. ÍTEMS DE OBSERVACIÓN:	
2.1. Título:	2.2. Autor:
2.3. Fecha de publicación:	
2.4. Editorial o fuente:	2.5. Páginas:
2.6. Contenido:	
2.7. Observaciones y/o notas:	



ANEXO 2. Instrumento de análisis documental: Ficha Resumen

<u>FICHA RESUMEN</u>	
I.- IDENTIFICACION DE LA UNIDAD DE ESTUDIO:	
II. ÍTEMS DE OBSERVACION:	
2.1. Título:	2.2. Autor:
2.3. Fecha de publicación:	
2.4. Editorial o fuente:	2.5. Páginas:
2.6. Resumen/paráfrasis:	
2.7. Observaciones y/o notas:	

ANEXO 3. Matriz de consistencia:

Ausencia del principio de imparcialidad en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos en contra de docentes en el marco de la Ley Universitaria

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Se afecta el debido procedimiento al designarse a docentes universitarios para que emitan juicios de valor sobre cuestiones éticas cometidas por otros docentes en la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2022?	Determinar si se afecta el debido procedimiento al designarse a docentes universitarios para que emitan juicios de valor sobre cuestiones éticas cometidas por otros docentes en la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2022.	<p>Variable Independiente: Debido procedimiento</p> <p>Dimensiones: - Principio de imparcialidad</p> <p>Variable Dependiente: Tribunal de Honor Universitario</p> <p>Dimensiones: - Miembros del Tribunal de Honor - Requisitos para ser miembro del Tribunal de Honor</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptivo</p> <p>MÉTODO: Cualitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental (Documental)</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: De recolección - Ficha de análisis documental - Lista de cotejo De procesamiento - Análisis detallado de datos: i) Simplificación de la información. ii) Categorización de la información. iii) Redacción del informe de resultados</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
¿Cuáles son los antecedentes jurídico legales del rol y conformación Tribunal de Honor Universitario como órgano instructor en el procedimiento administrativo?	Identificar los antecedentes jurídico legales del rol y conformación del Tribunal de Honor como órgano instructor en el procedimiento administrativo		
¿Cuáles son las consecuencias jurídicas administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo, con la designación de docentes universitarios quienes como parte del Tribunal de Honor Universitario en la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2022?	Determinar las consecuencias jurídico administrativas generadas en el informe final del procedimiento administrativo, con la designación de docentes universitarios quienes como parte del Tribunal de Honor Universitario en la Universidad Nacional del Altiplano en el año 2022		



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo SOLEDAD EVELYN CATUNTA TORRES,
identificado con DNI N° 73421565 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS ÉTICOS SEGUIDOS EN CONTRA DE
DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, 2022 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 04 de DICIEMBRE del 20 24



SOLEDAD EVELYN CATUNTA TORRES
DNI N° 73421565



HUELLA



**AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Por el presente documento, Yo SOLEDAD EVELYN CATUNTA TORRES
identificado con DNI N° 73421565 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS

ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS ÉTICOS SEGUIDOS EN CONTRA DE
DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, 2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 04 de DICIEMBRE del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella