



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO
TESIS
EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO PARA DOCENTES EN LA UGEL DE
LIMA

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO:

AUTOR:

Bach. LOZANO ARCE MARÍA JIMENA

ASESOR:

Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO

LIMA – PERÚ

2018

ASESOR DE TESIS

.....

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS

JURADO EXAMINADOR

Dr. PERALES SANCHEZ ANAXIMANDRO ODILO
Presidente

Dr. FERNANDEZ MEDINA JUBENAL
Secretario

Dr. VIVAR DIAZ VICTOR RAUL
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres, quienes fueron mi motivo a seguir por haber trazado el camino del conocimiento a través del estudio.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a mi familia, que gracias a su apoyo incondicional hizo posible esta investigación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Lozano Arce, Maria Jimena con DNI N° 47316985, a efectos de cumplir con las disposiciones consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Telesup, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Derecho Corporativo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de obras y fuentes.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Privada Telesup.

.....
Lozano Arce, Maria Jimena

DNI N° 47316985

RESUMEN

En la presente investigación titulada “El Procedimiento administrativo disciplinario para docentes en la UGEL de Lima”, fue desarrollada con la finalidad determinar de qué manera influye en el accionar de los directivos y docentes la falta de interés en el conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario, las que se encuentra contemplado en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, las mismas que pudieran generar la iniciación del proceso y a su vez la aplicación de sanciones.

Esta investigación es de tipo básica debido a que busca estudiar nuevos conocimientos de carácter teórico y analítico, ya que tiene por finalidad el análisis del objeto de estudio, partiendo de lo general a lo particular es decir la realidad que se investiga.

Con una metodología de carácter inductivo utilizando como instrumento la entrevista a través del uso de una guía de entrevistas con preguntas abiertas y la revisión documentaria, debido a que el tema propuesto no han sido estudiado a profundidad, este método ayudara a un mejor estudio del comportamiento del problema enfrentada de los agentes involucrados en la educación.

La muestra estuvo conformado por abogados expertos en materia administrativa en proceso disciplinario, el punto de recolección de datos fue la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03; el resultado obtenido se analizó con la ayuda de la informática utilizando los aplicativos Microsoft Excel y Microsoft Word, interpretando los datos de forma objetiva, ello permitió analizar las diversas interrogantes.

En conclusión el Procedimiento administrativo disciplinario para docentes es una herramienta jurídica mediante el cual busca regular el procedimiento en la

administración, en el sector educación siendo una de sus principales causas el poco interés de los directivos y docentes.

Palabras clave: procedimiento administrativo disciplinaio.

ABSTRACT

In the present investigation entitled "The disciplinary administrative procedure for teachers in the UGEL of Lima", it was developed with the purpose of determining how the lack of interest in the disciplinary administrative procedure influences in the actions of the directors and teachers, which is contemplated in the Law of Teacher Education Reform N° 29944, the same that could generate the initiation of the process and in turn the application of sanctions.

This research is of a basic type because it seeks to study new knowledge of a theoretical and analytical, since its purpose is the analysis of the object of study, starting from the general to the particular that is to say the reality that is investigated, with a methodology of character inductive using the interview as an instrument through the use of an interview guide with open questions and documentary review, because the proposed topic has not been studied in depth, this method will help a better study of the behavior of the problem faced by the agents involved in education. The sample consisted of expert lawyers in administrative matters in the disciplinary process, the point of data collection was the Local Educational Management Unit No. 03; the result obtained was analyzed with the help of computer science using the Microsoft Excel and Microsoft Word applications, interpreting the data in an objective way, this allowed analyzing the various questions. In conclusion the disciplinary administrative procedure for teachers is a legal tool through which it seeks to regulate the procedure in the administration, in the education sector being one of its main causes the little interest of managers and teachers.

Keywords: disciplinary administrative procedure.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA

Carátula	i
Asesor de Tesis	ii
Jurado Examinador	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS	x
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1.Aproximación temática.....	13
1.1.1.Marco Teórico.....	13
1.1.1.1.Antecedentes de la Investigación.....	13
1.1.1.1.1.Antecedentes Nacionales.....	13
1.1.1.1.2.Antecedentes Internacionales.....	17
1.1.1.2.Bases Teóricas de las Categorías.....	20
1.1.1.2.1. Bases Legales.....	20
1.1.1.2.2.Bases Teóricas.....	20
1.1.1.2.2.1. Teorías del procedimiento disciplinario.....	20
1.1.1.2.2.2. Características de procedimiento disciplinario	21
1.1.1.2.2.3. Definición de términos básicos disciplinario.....	22
1.1.1.2.2.4. Actuaciones previas disciplinario.....	24
1.2 Formulación del Problema de Investigación.....	28
1.2.1 Problema general.....	28
1.2.2 Problema específicos.....	28
1.3 Justificación.....	28
1.4 Relevancia.....	29
1.5. Contribución.....	29
1.6 Objetivos de la investigación.....	30

1.6.1 Objetivo General.....	30
1.6.2 Objetivo Específicos.....	30
II. MARCO METODOLÓGICO	31
2.1. Supuesto	31
2.2. Categorías	31
2.2.1 Categoría Principal.....	31
2.2.2. Sub Categorías	32
2.3. Tipo de investigación.....	32
2.4. Diseño de Invstigación	32
2.4.1 Estudio de casos.....	32
2.5. Escenario de estudio.....	33
2.6. Caracterización de Sujetos.....	34
2.7. Trayectoria Metodológica.....	34
<u>2.8. Población y muestra.....</u>	<u>34</u>
2.8.1. Población.....	34
2.8.2. Muestra.....	35
2.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	36
2.9.1. Técnica la entrevista.....	36
2.9.2. Instrumentos.....	36
2.10. Rigor Científico.....	37
III. RESULTADOS.....	38
3.1. Resultados	39
IV. DISCUSIÓN	45
4.1. Dicusión	45
V. CONCLUSIÓN.....	47
5.1. Conclusiones.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	49
6.1. Recomendaciones.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	53
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	54

INTRODUCCIÓN

En este estudio se dará a conocer en la medida que en estos últimos años, los procedimientos administrativos disciplinarios de los organismos descentralizados del estado peruano y particularmente en el sector educación han formulado propuestas normativas para la modernización, la transparencia de la gestión pública, y las medidas sancionadoras cuando los docentes comenten faltas leves, graves o muy graves.

Se pretende dar a conocer el procedimiento administrativo disciplinario para docentes, a fin de determinar las implicancias de los directivos y docentes, para a partir de ella establecer o plantear las mejoras en la aplicación de las normas que regulan el referido proceso.

En ese sentido, esta investigación servirá de ayuda a los servidores públicos en lo que respecta a los procedimientos administrativos disciplinario para docentes y además propiciar una solución a los problemas que se presentan en las instituciones educativas, ya que muchas veces por falta de interés incurrir en faltas leves, graves y muy graves.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Aproximación Temática

El Procedimiento administrativo disciplinario es un aspecto que ha tomado singular importancia en las instituciones del sector público de los países de la región americana, y en el Perú especialmente en el sector educación dado que muchos docentes incumplen sus funciones transgrediendo sus deberes obligaciones y prohibiciones que se encuentran contemplados en las normas, las que van a motivar que el estado haciendo uso de sus atribuciones inicie proceso administrativo disciplinario, los mismos que pueden generar la aplicación de sanciones.

Los procedimientos administrativos disciplinarios, son mecanismos que tiene el estado a través de las instituciones de la administración pública, para tomar las acciones correctivas con el propósito de sancionar a cualquiera de sus docentes, cuando realicen actos que colindan con las normas jurídicas.

En la administración pública, en el derecho los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican con el propósito de mantener el orden del sistema y corregir o reprimir por medios coactivos aquellas conductas de los docentes que incurran en inobservancia u omisiones de los principios y reglamentos de la administración pública. Y sirva como una media disuasiva en el accionar de los docentes.

1.1.1. Marco Teórico

1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales

Guevara, M. (2013), en su tesis titulada: Análisis del principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal

Constitucional, sustentado en la Universidad de Piura, concluyó que: El Estado es el titular del ius puniendi y como tal otorga su poder tanto al Derecho penal como al Derecho administrativo sancionador, sin embargo, dicho poder no será ilimitado por lo que deberán regirse por una serie de principios. Por lo tanto, si bien es cierto que el Derecho administrativo sancionador ha recurrido a los principios del Derecho penal para poder desarrollarse, esto no significa que dichos principios se hayan trasladado sin más, puesto que ambas ramas del derecho no funcionan de la misma manera, así pues el Derecho administrativo sancionador debe contar con principios que a su vez se adecúen a sus fines perseguidos. También afirmó que: La finalidad del Derecho administrativo sancionador es mantener el funcionamiento global del sector social administrativamente regulado, por lo que sus sanciones tienen como función que ese sector no colapse con una generalización de conductas contrarias al orden impuesto.

Estela, J. (2009), en su tesis de maestría titulada: El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo general fue: Conocer los efectos que producen las sanciones administrativas en la administración pública del Poder Ejecutivo, con diseño no experimental, transeccional y concluyó lo siguiente:

- El 44% de los encuestados, sostienen que están completamente de acuerdo con las normas que regulan el derecho, sea éste privilegiar la individualidad y/o la seguridad social, y si agregamos el 32% de los encuestados que están ligeramente de acuerdo con los supuestos básicos del Derecho, tenemos que el 76% de los encuestados, es decir más de tres tercios sostienen que las sanciones administrativas no son “leyes naturales” sino supuestos y por tantos juicios de valor que tienen carácter subjetivo.
- Según las respuestas de los encuestados respecto a cuáles son los Grupos Ocupacionales de la Carrera administrativa de los trabajadores públicos del Estado, tenemos que las respuestas reflejan el poco conocimiento que tienen

los servidores y profesionales públicos, así tenemos que sólo el 19% de los encuestados conocen correctamente que los Grupos Ocupacionales de los trabajadores de la administración pública son tres: Profesionales, Técnicos y Auxiliares.

- 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.
- Totalmente grave e inaudito es que el 100% de los encuestados no tengan conocimiento que la resolución que ponen fin al procedimiento sancionador recién será ejecutiva, cuando ponga fin a la vía administrativa.

Dicho de otra manera las sanciones impuestas se ejecutarán cuando las resoluciones que las contienen sean firmes y consentidas y/o hayan agotado la vía administrativa; esto significa que si una resolución sancionadora es impugnada mediante algún recurso administrativo (Reconsideración, apelación y/o revisión) esta no será ejecutada hasta que se agote la impugnación en la última instancia administrativa; caso contrario se estaría cometiendo el delito de abuso de autoridad y por lo tanto la autoridad de la entidad pública sancionadora es pasible de ser denunciado por el delito contra la administración pública, en su modalidad de abuso de autoridad.

Espinoza, F. (2013), en su tesis de maestría titulada: La infracción administrativa laboral, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, de enfoque cualitativo y documental, concluyo lo siguiente:

- se evidencia en la sede administrativa laboral del Ministerio de Trabajo, pronunciamientos que son hasta cierto punto contradictorios, por la carencia de una norma que regule en forma más precisa el Derecho administrativo sancionador.

- Se presenta un acercamiento dogmático por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo, que se enfoca principalmente en la etapa del procedimiento administrativo sancionador, pero es necesario que sea un proceso multidisciplinar.
- Es necesario que se regule una norma especial, un tanto diferente a las previsiones generales sobre la potestad del procedimiento sancionador que estipula la LPAG, asegurándose que no transgreda los principios que están consagrado y reconocidos por el Tribunal Constitucional.
- Las leyes o normas especializadas de carácter sectorial regulan la potestad sancionadora de los procedimientos administrativos disciplinarios, y circunscriben su contenido a la tipificación de las infracciones que los trabajadores pueden cometer.

Lizarraga, V. (2012), en su estudio titulado: El procedimiento administrativo disciplinario en la carrera pública magisterial: a propósito del Proyecto de Ley de Reforma Magisterial, afirmó que las leyes regulan el ingreso de los docentes a la carrera pública, sus deberes, obligaciones e incompatibilidades, la jornada laboral, la seguridad y bienestar, los niveles remunerativos, así como las faltas y sanciones en las que pueden incurrir por el incumplimiento de sus funciones. Concluye que, si bien establece la ley un conjunto de regulaciones sobre los deberes, derechos y formación continua, el régimen sancionador contraviene con las garantías procesales y constitucionales, razón por la cual debe ser modificado fundamentalmente en la tipificación de las infracciones.

Alcocer, W. (2016), en su estudio titulado: Estudio sobre el régimen disciplinario del Magisterio, entre sus conclusiones afirma que:

- El régimen disciplinario del magisterio es un régimen sui generis, compuesto por un conjunto de principios y normas emanados de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, que le sirven de sustento y de medio para efectivizarlo.

- En el sector educación, la relación entre el Estado y el profesor es una relación laboral estatal especial (sui generis) por esta razón, el Estado en virtud de su facultad disciplinaria puede imponer sanciones por las faltas que comentan los profesores en el ejercicio de sus funciones y actividades pedagógicas. Esta sanción disciplinaria tiene por finalidad guardar el orden, la disciplina y lograr la eficacia en el servicio educativo.

1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales

Vargas, K. (2009), en su investigación titulada: Principios del procedimiento administrativo sancionador, concluyo que:

- Estado, deriva la potestad sancionadora de la Administración, la cual debe estar autorizada por el Ordenamiento Jurídico.
- Garantizar un procedimiento acorde con los principios y disposiciones normativas existentes, debe ser un objetivo básico dentro de las políticas de toda institución, en especial cuando de materia sancionadora se trata, toda vez que en presencia de esta pueden resultar lesionados derechos subjetivos de una persona.

Asimismo afirmó que: Los principios incluidos dentro del Debido Proceso no constituyen una lista taxativa, sino que a estos pueden incorporarse algunos otros principios que favorezcan el desarrollo de un procedimiento administrativo sancionador, con absoluto respeto de los derechos del investigado.

Nuño, I. (2015), En su estudio titulado: Derecho administrativo sancionador. Principios de la potestad sancionadora. Concluyó que: La prescripción de las infracciones y de las sanciones se regula en el artículo 132 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Pública y del Procedimiento Común y

posteriormente en el artículo 30 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, la misma que establece reglas para determinar cuándo comenzará a contarse el plazo de las infracciones continuadas, que será desde la finalización de la conducta infractora. Tal plazo anteriormente se determinaba con las leyes sectoriales o era fijado por la jurisprudencia.

Escobar, W. y Mejías, M. (2013), en su tesis titulada: Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública costarricense, sustentada en la Universidad de Costa Rica, cuyo objetivo general fue establecer mediante un análisis doctrinario y jurisprudencial, los aspectos normativos y procesales que conforman el régimen disciplinario docente en la educación pública costarricense, el tipo de investigación fue documental y concluyo lo siguiente:

- Una de las características del régimen disciplinario docente es que corresponde atenderlas y ejecutarlas al Ministerio de Educación Público, a la Dirección de Recursos Humanos y a los respectivos jefes de los servidores según se trate de faltas graves, de alguna gravedad y leves.
- Las faltas leves son sancionadas con amonestación oral y escrita por el superior jerárquico del funcionario infractor y excepcionalmente por la Dirección de Recursos Humanos y las faltas de alguna gravedad son sancionadas exclusivamente por la Dirección de Recursos Humanos, con suspensión sin goce de salario hasta por un mes, y por último las faltas graves, se sancionan con el despido sin responsabilidad para el Estado, son de gestión exclusiva del Ministro de Educación, previa autorización del Tribunal de la Carrera del Docente y del Tribunal de Servicio Civil.
- El régimen disciplinario docente de los funcionarios del Ministerio de Educación, está formado por principios procesales de derecho, normas escritas, y la doctrina en lo que se refiere a las faltas, sanciones y el procedimiento disciplinario que corresponda como sus deberes, obligaciones y prohibiciones de los servidores de la carrera docente, cuyo incumplimiento determinan las faltas.

The Department of Labor of Washington (2015), en su publicación titulado: Labor Department Alters Rules of Practice and Procedure for Administrative Hearings Before Administrative Law Judges, concluyo que: Los reglamentos que rigen la práctica y el procedimiento para los procedimientos ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Jueces de Derecho Administrativo, estos reglamentos fueron publicados por primera vez como una regla final en 1983 y fueron inspirados en las Reglas Federales de Procedimiento Civil y fue publicado en el Registro Federal el 4 de diciembre de 2012, solicitando comentarios públicos sobre las revisiones propuestas y la reorganización de estas regulaciones a su vez las revisiones hacen que las regulaciones sean más accesibles y útiles para las partes.

Oanta, A. y Cristian, M. (2015), En su estudio titulado: Leveraging Institutions in Transition: The Role of the College of Physicians in Romania and Other Disciplinary Commissions in the Process of Applying the Law, concluyeron que Dentro de los establecimientos educativos, autoridades públicas e instituciones, las juntas y comités establecidos dentro de estas instituciones son competentes para investigar y castigar los delitos disciplinarios cometidos por los empleados en un campo o área particular, trabajando en especialidades (funciones) de su dominio de actividad (médicos, farmacéuticos, magistrados, profesores. Asimismo para el personal que ocupe puestos de liderazgo, de control, leyes especiales y estatutos disciplinarios podrán establecer la propuesta de sanción en competencia de los jefes de los ministerios. Solución de quejas o apelaciones contra sanciones disciplinarias aplicadas a los que ejercen en determinados también entra en la competencia de los comités disciplinarios y los colegios de disciplina.

1.1.1.2. Bases Teóricas de las Categorías

1.1.1.2.1. Bases Legales

- a) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- b) Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su reglamento D.S. N° 004-2013-ED Ley que norma las relaciones entre el estado y los profesores que presentan servicios en las instituciones públicas de gestión educativa descentralizada.
- c) Regula sus deberes y derechos en la formación continua de los docentes de la carrera pública magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones, los estímulos e incentivos.

1.1.1.2.2. Bases Teóricas

1.1.1.2.2.1. Teorías que anteceden al procedimiento administrativo disciplinario

Uno de los pioneros de la Administración fue sin duda Henry Fayol. Sus aportes los plasmó en su libro titulado *Administration industrielle et générale*, publicado en París en 1916, es aquí donde precisó catorce principios que debe regir a un trabajador para que su trabajo y sus funciones que se le delegan sean eficientes:

Unidad de mando: Cada colaborador debe recibir órdenes de un solo jefe, para evitar los cruces e indicaciones innecesarios.

Autoridad:

Esta existe en la medida que la persona que la ejecute tienen que tener capacidad de liderazgo. Asimismo la autoridad conlleva a tener responsabilidad por las decisiones que se tomen.

Unidad de dirección:

Para la ejecución de las tareas debe existir un conjunto de procedimientos sistematizados que garanticen el logro de metas y objetivos.

Centralización:

Toda actividad que se realiza debe ser dirigida por una sola persona, aunque en algunos casos los gerentes pueden delegar responsabilidades a sus subalternos, pero al final dichos gerentes son los que responden por los resultados.

Subordinación del interés particular al interés general:

Esto significa que prevalece el interés de la empresa por encima de intereses personales. Se busca satisfacer el bien común.

Disciplina:

Cada miembro de la organización tiene que respetar las normas y reglas que la empresa ha dispuesto y asimismo se deben respetar las normas básicas de convivencia.

División del trabajo:

Se debe delimitar con mucha claridad y precisión que tiene que hacer cada colaborador para el buen funcionamiento de la empresa.

Orden: cada colaborador debe ocupar el cargo adecuado para el en relación a sus competencias laborales y profesionales.

Organigrama:

La jerarquía de puestos y cargos debe ser conocida y expuesta en lugares visibles.

Remuneración justa: cada colaborador debe recibir una remuneración acorde con su cualificación profesional y en función al trabajo realizado.

1.1.1.2.2.2. Características del procedimiento administrativo disciplinario

Santamaría (s. f), citado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015) afirmó que:

El procedimiento sancionador impacta dos aspectos del ejercicio de la potestad sancionadora: «de una parte, su funcionalidad para la correcta determinación de los hechos y de las circunstancias personales del inculpado; y, de otra, la prestación a este de las garantías de defensa doblemente necesarias al ejercicio de una actividad, como la sancionadora, cuya capacidad de incidencia y lesión en una persona y patrimonio de los ciudadanos es muy superior a la del resto de las actividades que la Administración desarrolla Definiciones de la variable procedimiento administrativo. (p. 26)

1.1.1.2.2.3. Definición de términos básicos del procedimiento administrativo disciplinario

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015) afirmó que:

El procedimiento administrativo sancionador es aquel mecanismo compuesto por un conjunto de actos destinados a determinar la comisión o no de una infracción administrativa con la finalidad de acreditar la responsabilidad del administrado, quien está sujeto a una sanción si efectivamente ha realizado la conducta infractora. (p. 13)

Respecto al aspecto disciplinario que debe establecerse en las relaciones que establece entre los servidores públicos y el estado podemos señalar de acuerdo con Caballero (2014) que:

El derecho disciplinario se configura como una rama esencial al funcionamiento del Estado enderezado a regular el comportamiento disciplinario de su personal, fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para

aplicarlas, por otro el derecho disciplinario, se encuentra destinado a incursionar en el marco de las relaciones de subordinación entre el funcionario y el Estado, en virtud de la relación especial de sujeción, para requerir sumisión y disciplina en el ejercicio de la función administrativa. En ese orden de ideas, suscita la potestad de imponer sanciones por el incumplimiento de los deberes, las obligaciones y la incursión en las prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses que la ley establece para el ejercicio de la función pública. Es así, como la actividad disciplinaria, se enfoca especialmente en la indisciplina de los funcionarios, como por ejemplo, el trato indebido al público, la demora en la realización de los deberes o el incumplimiento de los horarios. (p. 14)

En referencia a la legislación peruana encontramos que de acuerdo el Minedu (2013) en el Artículo 97 de la ley N° 29944 correspondiente al aspecto de los procesos administrativos disciplinarios encontramos que:

El proceso administrativo disciplinario es escrito y sumario y está a cargo de la Comisión Permanente o de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, según corresponda, a su vez sostiene que el proceso administrativo disciplinario se instaura por Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o por el funcionario que tenga la facultad delegada. (p. 44)

Y en referencia a los derechos de los maestros de acuerdo con el Minedu (2013) se enuncia en la ley N° 29944 (2013) en el Artículo 100, que:

El procesado tiene derecho a presentar el descargo por escrito, el que debe contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los hechos materia del pliego de cargos o el reconocimiento de éstos, para lo cual puede tomar conocimiento de los antecedentes que dan lugar al “proceso”. El término de presentación de absolución de cargos es de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, excepcionalmente cuando exista causa

justificada y a petición del interesado se puede prorrogar por cinco (5) días hábiles más. (p. 44)

Coca (2012), refiriéndose al procedimiento administrativo disciplinario preciso que:

La idea jurídica de proceso puede ser concebida muy en general, en sentido amplio, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de llegar a un acto estatal determinado, destacando entonces en el concepto la unidad de los actos que constituyen el proceso y su carácter teleológico, es decir que éstos se caracterizan por estar encaminados en su conjunto a un determinado fin. (p. 8)

Acevedo (2011) afirmo que el procedimiento administrativo disciplinario es un “Conjunto de actos concatenados que deben seguirse para imponer una sanción administrativa e imponer sanciones a los administrados” (p. 7).

1.1.1.2.2.4. Actuaciones previas del procedimiento administrativo disciplinario

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015) en la Ley N° 27444, numeral 2 del artículo 235°, hace alusión a las actuaciones previas, estipulando lo siguiente: “Con anterioridad a la iniciación formal del procedimiento se podrán realizar actuaciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de delimitar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación” (p. 31).

Asimismo el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015) afirmó que:

En tal sentido, la instrucción preventiva tiene como finalidad acopiar la evidencia necesaria que permita motivar el inicio del procedimiento, como los hechos imputados, la identificación de los presuntos imputados, las circunstancias relevantes del caso y demás evidencia relevante, es decir, el objetivo será determinar si concurren circunstancias que justifiquen la iniciación del procedimiento. (p. 31)

Por otra parte Morón (s. f), citado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) afirmó que:

Asimismo, conviene precisar que las actuaciones previas no forman parte del procedimiento administrativo sancionador toda vez que se trata de un trámite puramente facultativo que procura determinar si concurren las circunstancias que ameriten el inicio del procedimiento; por tanto, las actuaciones previas no interrumpen el plazo de prescripción. (p. 31)

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015), en el numeral 1 del artículo 235° de la Ley N° 27444 define a la etapa de inicio del procedimiento administrativo sancionador como: "El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición motivada de otros órganos o entidades por denuncia" (p. 31).

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2015), indicó que la investigación previa a la precalificación tiene las siguientes etapas o procesos:

- a) Identificación del servidor, así como del puesto desempeñado al momento de cometer la falta.
- b) Descripción de los hechos de la denuncia como el reporte o el informe de control interno, producto de la investigación realizada.
- c) Norma jurídica vulnerada.
- d) Fundamentación por las cuales se recomienda el inicio del PAD.
- e) Posible sanción a la presunta falta imputada.
- f) Identificación del Órgano Instructor que dispone el inicio del PAD.
- g) Propuesta de medida cautelar, de tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta.
- h) Recomendación del inicio del PAD.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015), refiriéndose a la etapa de instrucción afirmó que:

Una vez decidido el inicio del procedimiento administrativo sancionador mediante la respectiva emisión de la resolución que así lo dictamine, la autoridad instructora procederá a la recolección de pruebas y demás información relevante para determinar la existencia o no de infracciones. En esa línea, la etapa instructora del procedimiento administrativo sancionador se regula en los numerales 3, 4 y 5 del artículo 235° de la Ley N° 27444

De conformidad con el artículo citado podemos concluir que la autoridad instructora deberá realizar las siguientes actuaciones:

Una vez iniciado el procedimiento sancionador, podrá formular la notificación de cargos al imputado, la cual deberá contener los hechos imputados, la calificación de infracciones, posibles sanciones a imponer, autoridad competente y la norma que le otorga tal competencia. La notificación deberá otorgar al imputado como mínimo cinco días hábiles para que presente sus descargos, contados a partir de la fecha de notificación.

Una vez vencida la fecha de presentación de descargos, el órgano instructor realizará las diligencias de oficio que sean necesarias para corroborar o no la configuración de la infracción pasible de sanción (recopilación de datos, examen de hecho, entre otros que considere relevantes). (p. 33)

Asimismo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015), refiriéndose a la etapa de instrucción afirmó que, una vez recolectada toda aquella información o medios probatorios por parte de la autoridad instructora se presentan dos supuestos:

En caso que el procedimiento no contemple la diferenciación de órganos de instrucción y de resolución, finalizada la recolección de pruebas será el órgano instructor el que resuelva la imposición de una sanción o la no existencia de dicha sanción.

Si por el contrario, la estructura de la entidad contempla la actuación diferenciada de órganos, una vez concluida la etapa de recolección de pruebas, el órgano instructor elaborará la propuesta de resolución motivada, la cual

deberá contener lo siguiente:

- Identificación de las conductas calificadas como infracciones y su motivación.
- Identificación de la norma que prevé la imposición de sanción para la conducta imputada.
- La propuesta de sanción.

En caso de que no existan pruebas suficientes que acrediten la comisión de infracciones, la Administración deberá declarar la inexistencia de infracción.(p. 33)

En cuanto sea notificado el procesado la Resolución Directoral expedido por la administración a través del cual se le instaura proceso administrativo, este procederá de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 100 del Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial en la que se establece que el docente procesado deberá presentar su descargo adjuntando las pruebas necesarias que desvirtúen los cargos formulados en su contra esto lo hará en forma escrita, conteniendo en forma ordenada la exposición de los hechos fundamentos legales y pruebas , para lo cual puede solicitar se le proporcione el expediente es decir los antecedentes, a fin que pueda tomar conocimiento del contenido de los mismos, el plazo para la presentación del descargo es de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se puede prorrogar por cinco días hábiles más.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú (2015), preciso que:

Una vez que se haya concluido la etapa instructora dedicada a la recolección de pruebas, la autoridad competente resuelve la imposición de una sanción o

la inexistencia de infracción. La última fase del procedimiento sancionador se produce mediante la notificación al administrado y al órgano que formuló la solicitud (o al denunciante, de ser el caso) de la decisión final de la autoridad administrativa. Al respecto, el numeral 6 del artículo 235° de la Ley N° 27444 dispone: La resolución que aplique la sanción o la decisión de archivar el procedimiento será notificada tanto al administrado como al órgano u entidad que formuló la solicitud o a quién denunció la infracción, de ser el caso.

1.2. Formulación del problema de investigación

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el Procedimiento administrativo disciplinario influye en el accionar de los directivos y docentes sujetos bajo la Ley de la Reforma Magisterial en cuanto a los educandos?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida influye el Procedimiento administrativo disciplinario en el accionar de los directivos y docentes en cuanto a la instauración del proceso?
- b) ¿De qué modo influye el Procedimiento administrativo disciplinario en cuanto a la aplicación de la sanción?

1.3. Justificación

La presente investigación se basa en la existencia de información recopilada de libros, investigaciones nacionales e internacionales y además de información de las páginas web donde se profundizan en las teorías sobre el procedimiento administrativo disciplinario del Estado respecto a los docentes. Esto permitirá

plantear mejoras en la administración del proceso administrativo, de manera que se actué sobre la base de mecanismos disuasivos para que se evite incurrir en faltas administrativas que como consecuencia de ello se les podría imponer sanciones administrativas establecidas en la Ley 29944, Ley de la Reforma Magisterial y Su Reglamento 004-2013 –ED modificado por la Decreto supremo 007-2016-ED.

Esta investigación es de gran importancia ya que tiene como fin determinar sobre el Procedimiento administrativo disciplinario contra directivos y docentes que incumplan sus funciones e incurran en faltas en las instituciones del sector público, las mismas que están sujetos bajo la Ley de la Reforma Magisterial en la UGEL de Lima. Asimismo investigar los elementos que conllevan a esos resultados y sirva como herramienta en la gestión pública, la cual será de gran utilidad para los agentes involucrados en la educación.

1.4. Relevancia

Es relevante que se conozca por parte de los directivos y docentes, que están sujetos bajo la Ley de la Reforma Magisterial en cuanto al Procedimiento administrativo disciplinario, las mismas que pudieran generar la instauración y a su vez la aplicación de la sanción. Es substancial debido a que de esta manera se buscara a que los directivos y docentes tomen conocimiento y conciencia en cuanto a dicha Ley, evitando de esta manera a que muchos de ellos incurran en faltas administrativas.

1.5. Contribución

Esta investigación tiene como alcance determinar cómo es y cómo se desarrolla el procedimiento administrativo disciplinario contra directivos y docentes las mismas que se encuentran sujetos bajo la Ley N° 29944 – LRM. Así mismo investigar los elementos que conllevan a esos resultados y sirva como herramienta en Gestión Pública la cual será de gran utilidad para los agentes involucrados en la Educación Pública.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo General

Determinar si el Procedimiento administrativo disciplinario ha influido en el accionar de los directivos y docentes en cuanto a los educandos de la UGEL de Lima.

1.6.2. Objetivos Específicos

- a) Evaluar de qué modo el Procedimiento administrativo disciplinario influye en el accionar de los directivos y docentes en cuanto a la instauración del proceso.
- b) Identificar de qué manera el Procedimiento administrativo disciplinario influye en el accionar de los directivos y docentes en cuanto a la aplicación de la sanción.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Supuesto

El Procedimiento administrativo disciplinario es una herramienta que busca sancionar a directivos y docentes que incumplan sus funciones y de esta manera garantizar la seguridad e integridad de los estudiantes.

2.2. Categorías

2.2.1. Categoría Principal

- a) Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.

- b) Artículo N° 235 y sus numerales:
 - Numeral N° 01
 - Numeral N° 02
 - Numeral N° 03
 - Numeral N° 04
 - Numeral N° 05
 - Numeral N° 06

- c) Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamentación D.S. N° 004-2013-ED.
 - Artículo N° 97
 - Artículo N° 100

2.2.2. Sub Categorías

- a) Artículos relacionados al Procedimiento Administrativo General y la Ley de Reforma Magisterial.

- b) Elementos jurídicos y normativos.

2.3. Tipo de Estudio.

2.3.1. Cualitativo

Esta investigación es de tipo básica y de enfoque cualitativo, debido a que busca estudiar conocimientos de carácter teórico sobre cómo se desarrolla el procedimiento administrativo disciplinario relacionados a la gestión educativa y laboral del docente.

Según Hernández et al, (2010), el tipo de investigación cualitativa puede desarrollar hipótesis o supuesto antes durante o después de la recolección o análisis de datos sin que estos corresponda a llevarse a cabo.

Asimismo Erlandson et al, (1992), afirma que “el diseño de estudio naturalista por lo general no se establece completamente antes de que empiece el estudio sino que emerge al tiempo que se recogen los datos, en la cual se lleva a cabo el análisis preliminar y pasa a describirse al contexto”. Es decir la investigación cualitativa además de ser dinámica es flexible puesto que va cambiando a medida que se vaya formando el proceso en la investigación tanto al principio como durante el estudio y al final del estudio.

Podemos decir entonces que la investigación cualitativa es naturalista, por que estudia los fenómenos en su ambiente natural no manipula variables y es interpretativa por que intenta entender los fenómenos de acuerdo al significado que le dan las personas.

2.4. Diseño de Investigación

2.4.1. Estudio de Casos

Durante el estudio no se manipulara ninguna variable, ni tampoco será posible alterar las condiciones del medio en el cual ocurre el hecho, limitándose a observar y registrar tal y como sucede en la realidad; se levantará la información requerida una sola vez durante la investigación. Por tanto en el estudio se empleara un diseño

de casos, asimismo se llevara a cabo mediante el instrumento de la entrevista, a las personas que tienen un rol importante en el desarrollo de este estudio, en tanto que este instrumento permita un acercamiento al problema que se estudia para obtener datos en forma amplia y profunda la cual nos permitirá obtener información en el contexto de una investigación de carácter cualitativo, durante el proceso de acopio documental y recolección de información.

Al respecto Mertens (2010), afirma que “el diseño de estudio de casos es una investigación sobre un individuo, grupo, organización, comunidad o sociedad, que es visto y analizado como una entidad”.

Y a su vez Hernández et al, (2010), afirma que “son estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de la variable y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Podemos decir entonces que es aquel método o diseño flexible, a través de la obtención de análisis e interpretación planificados y sistemáticos de datos, ya que el investigador puede utilizar múltiples herramientas para capturar y analizar los datos que le permitan comprender las peculiaridades de fenómenos o problemas bajo la indagación y conocer sus causas.

2.5. Escenario de Estudio

En esta investigación el escenario de estudio que se empleara es en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima, donde se realizaran entrevistas a abogados expertos en materia administrativa en procesos disciplinarios, a fin de que sirva de ayuda sobre el proyecto de investigación con la finalidad de evaluar y analizar y de qué manera garantizara la seguridad e integridad de los estudiantes.

2.6. Caracterización de Sujetos

Los sujetos de esta investigación serán los abogados especializados en materia administrativa, donde se le realizara entrevistas sobre el procedimiento administrativo disciplinario y su influencia en el accionar de los directivos y docentes. Y si existe una mejora en los agentes involucrados en la educación que prestan servicios en las instituciones públicas de gestión educativa descentralizada.

2.7. Trayectoria Metodológica

La metodología cualitativa nos permite investigar, visualizar a través del escenario a las personas en una perspectiva distinta, el investigador se esfuerza en conocer y entender mejor el problema.

Según Taylor, Bogdan (1987), afirma que “la metodología cualitativa rechaza la pretensión, frecuentemente irracional, de cuantificar toda realidad destacando en cambio la importancia del contexto, la función y significado de los actos humanos, valorando la importancia de la realidad tal y como es”.

Podemos decir entonces que es un fenómeno en estudio cercano a la vivencia de las personas, es decir que el investigador durante las etapas, tendría la capacidad de percibir en mayor grado cada uno de los fenómenos que presencian en el mundo social.

2.8. Población y muestra

2.8.1. Población

Según Hernández, et al (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población del presente estudio estuvo constituida por abogados expertos en materia administrativa de la CPPADD UGEL 03 de Lima.

Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 - Lima	N° de Ítems
Presidente	01
Secretario	01
Abogados	08
Total	10

2.8.2. Muestra

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

LUGAR	MUESTRA
Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 – Lima	10 Expertos Legales

2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.9.1. Técnica la entrevista

Morone, G. (2012), refiriéndose a las técnicas de investigación afirma que:

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. (p.3)

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleara la técnica de la entrevista con preguntas abiertas, sobre la materia objeto de estudio, a abogados expertos en materia administrativa de la CPPADD de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima.

Asimismo Berger y Luckmann (1998), plantean que “las entrevistas nos proporcionan un excelente instrumento para combinar los enfoques tanto prácticos, analíticos e interpretativo que se encuentran implícitos en todo proceso de la comunicación”.

2.9.2. Instrumento

Bernardo y Calderero, consideran que “los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (citados por López, p.2).

Al respecto podemos decir que los instrumentos que se utilizan en la investigación de enfoque cualitativo, deben reunir ciertas condiciones para su elaboración y aplicación. Es decir se debe tratar de evitar las distorsiones de la realidad.

2.10. Rigor científico

Según Maxwell (1992), plantea que “la validez y la confiabilidad son estándares de rigor científico, toda vez que es fundamental en toda investigación en tanto que su objetivo es encontrar resultados plausibles y creíbles”.

Podemos decir entonces, que busca caracterizar a toda investigación que se presuma su validez y la confiabilidad, dicho de otro se verá confirmado a través de la realización de las respectivas entrevistas en su momento dado, donde se podrá analizar las respuestas obtenidas.

Y en relación a la metodología para la determinación de la población, muestra y diseño, estas serán sometidas previamente a la revisión de los asesores de tesis, por lo que en este aspecto de igual forma cumplirá con la rigurosidad científica requerida.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos con la aplicación de recolección de datos y entrevistas a los expertos legales en materia administrativa de la CPPADD de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima, para ello se tuvieron en cuenta lo siguientes datos:

Personas entrevistadas	Nº de Ítems
Presidente	01
Secretario	01
Abogados	08
TOTAL	10

Que, contribuyeron al cumplimiento de los objetivos de esta investigación y a su vez se recurrió a la revisión documentaria como fuentes y casos que respalden el trabajo realizado. Para lo cual se uso la técnica de manejo de datos como la categorización, análisis de la documentación y la revisión bibliográfica que fueron complementarios en el trabajo realizado y plasmado para poder resumir los resultados finales. Para ello se elegirán algunos comentarios de los entrevistados que serán transcritos textualmente.

3.1. ¿Por qué cree usted que exista tantos procesos disciplinarios contra directivos y docentes sujetos bajo la Ley de Reforma Magisterial?

En esta primera parte de la entrevista se tratara de describir en cuanto al desconocimiento del Procedimiento administrativo disciplinario por parte de los directivos y docentes, realizada a abogados expertos de la CPPADD en materia administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima. A continuación se transcribirán las respuestas textuales:

Respuesta N° 01:

Muchas veces hay administrados que desconocen sus deberes y derechos que están reguladas en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y está estipulados en el título tercero, capítulo VIII del artículo 40 y 41 que hace mención a los deberes y derechos que todo directivo y docente debe cumplir tipificadas en los artículos e inicios que a continuación se pasa a detallar:

Artículo 40.- Deberes

- a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares, sus etapas de planificación, trabajo en aula, evaluación.
- b) Orientar al educando con respecto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación.
- c) Respetar los derechos de los estudiantes.
- d) Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente.
- e) Cumplir con la asistencia y puntualidad.

- f) Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole.

Artículo 41.- Derechos

- a) Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial.
- b) Ser evaluado de manera transparente, conocer los resultados, solicitar su revisión y tener acceso a su historial registrado en el escalafón.
- c) Beneficios del programa de formación y capacitación de otros programas de carácter cultural y social fomentados por el estado.
- d) Vacaciones.
- e) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicio efectivo.
- f) Percibir una compensación por tiempo de servicio.

Respuesta N° 02:

Por desconocimiento de deberes, derechos y procedimientos administrativos que regula la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944, su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-2013-ED y sus modificatorias.

Respuesta N° 03:

Por desconocimiento de la normatividad y porque muchos docentes deciden infringir las normas vulnerando los derechos de los estudiantes.

3.2. ¿Considera usted que los directivos y docentes denunciados tienen conocimiento de las denuncias en su contra en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario?

En esta segunda parte de la entrevista se tratara de entender y describir en cuanto al desconocimiento por parte de los directivos y docentes en cuanto al desconocimiento del Procedimiento administrativo disciplinario, realizada a abogados expertos de la CPPADD en materia administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima. A continuación se transcribirán las respuestas textuales:

Respuesta N° 01:

No tienen conocimiento por falta de interés de los mismos; de igual forma la gran mayoría de abogados confunden el proceso administrativo con el proceso penal y proceso civil. Además no distinguen la responsabilidad administrativa con la responsabilidad civil y/o penal.

Respuesta N° 02:

En cumplimiento al debido proceso, luego de que el titular emite la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario tiene que notificar al denunciado los cargos imputados en su contra, por lo que, si tienen conocimiento de las denuncias en su contra; asimismo, en algunos casos antes de instaurar proceso, se le solicita al denunciado emita un informe sobre los hechos denunciados, remitiéndole copia de la denuncia.

Respuesta N° 03:

Muchas veces no tienen conocimiento de las denuncias en su contra, siempre que la comisión apruebe la instauración o no instauración del proceso administrativo disciplinario y esta será remitida al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda con la recomendación el de instaurar o declarar no ha lugar a la instauración del proceso administrativo disciplinario.

3.3. ¿Considera usted que la norma ha sido rígida en cuanto a la instauración del proceso a los directivos y docentes sujetos bajo la Ley de Reforma Magisterial?

En esta tercera parte de la entrevista se tratara de entender y describir en cuanto a la instauración del proceso disciplinario a los directivos y docentes, realizada a abogados expertos de la CPPADD en materia administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima. A continuación se transcribirán las respuestas textuales:

Respuesta N° 01:

No se puede considerar que la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944, en el tema disciplinario sea una norma rígida, en tanto que está regulada por preceptos constitucionales como el debido proceso, el derecho a la defensa, entre otros conceptos, es decir es una norma garantista.

Respuesta N° 02:

No me parece rígida, sino más bien acorde con las faltas cometidas.

Respuesta N° 03:

No considero que sea una norma rígida en cuanto a la instauración del proceso disciplinario, sin embargo creo que es una medida en cuanto al accionar de los directivos y docentes, toda vez que incumplan sus funciones las mismas que se encuentran contempladas en la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944 y tipificada en el artículo 40.

3.4. ¿Considera usted que la norma es rigurosa en cuanto a las sanciones a los directivos y docentes sujetos bajo la Ley de Reforma Magisterial?

En esta cuarta parte de la entrevista se tratara de entender y describir en cuanto a la aplicación de la sanción a los directivos y docentes, realizada a abogados expertos de la CPPADD en materia administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima. A continuación se transcribirán las respuestas textuales:

Respuesta N° 01:

No es una norma rigurosa en tanto distingue los hechos que constituyen faltas leves, faltas graves y faltas muy graves y además la norma obliga a graduar las sanciones acorde a parámetros de proporcionalidad, razonabilidad, concurrencia de faltas, beneficio económico obtenido, entre otros.

Respuesta N° 02:

No me parece rigurosa sino acorde a la falta cometida.

Respuesta N° 03:

No considero que sea una norma estricta en cuanto a la imposición de la sanción, en tanto corresponda la sanción de acuerdo a la gravedad de la falta o infracción cometida o la absolución de la misma, en tanto este debidamente motivado, señalando los fundamentos de hecho y de derecho en que se amparen sus conclusiones y recomendaciones como las circunstancias que sustenten las sanciones.

Asimismo el docente afectado, tendrá derecho a interponer los Recursos Administrativos de reconsideración y apelación, los cuales se presentara ante la instancia que emitió el acto administrativo que impuso la sanción, siendo el primer recurso resultado por la misma, el segundo recurso es elevado al superior jerárquico (Dirección Regional de Educación, Gobierno Regional, Ministerio de Educación), la cual resolverá el recurso de apelación.

3.5. ¿Considera usted que los directivos y docentes sancionados son notificados oportunamente sobre la sanción impuesta?

En esta quinta parte de la entrevista se tratara de entender y describir en cuanto a la notificación de la sanción impuesta a los directivos y docentes, realizada a abogados expertos de la CPPADD en la materia administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima. A continuación se transcribirán las respuestas textuales:

Respuesta N° 01:

Existen infinidad de deficiencias en el tema de gestión pública y de ello no se escapa el personal encargado de realizar las notificaciones, siendo el mayor problema el tema de recursos económicos que no permiten contar con la cantidad y personal calificado para la labor de notificación.

Respuesta N° 02:

Considero que existe una deficiencia en el área encargada de las notificaciones, debido a la falta del personal y en algunos casos debido a que el domicilio consignado en la Reniec no es del todo preciso.

Respuesta N° 03:

No considero que las sanciones sean notificadas a tiempo, puesto que hay escasez de personal capacitado encargado de realizar las notificaciones, sin embargo las notificación se dan en el último domicilio señalado que conste en su DNI, el notificador dejara constancia de ello en un acta, y colocando a su vez un aviso en dicho domicilio indicando nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación, si en caso no pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejara de bajo de la puerta un acta conjuntamente con la notificación.

IV. DISCUSIÓN

3.1 Discusión

En el presente estudio se ha realizado el análisis documental como la información obtenida a través de las entrevistas, revisión documentaria, consultando fuentes y casos que respalden a la investigación sobre el procedimiento administrativo disciplinario para docentes en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima.

Los datos se procesaron y analizaron en función de los objetivos planteados, para lo cual se utilizaron técnicas y procedimientos, como la técnica de categorización, la revisión bibliográfica y el trabajo de campo realizado.

Con referencia al objetivo general, los resultados, indican que el desconocimiento del procedimiento administrativo disciplinario de los docentes de la UGEL de Lima, influye en el accionar de los mismos. Un resultado similar fue el de, Escobar y Mejías (2013), quienes afirmaron que, las faltas leves son sancionadas con amonestación oral y escrita por el superior jerárquico del funcionario infractor y excepcionalmente por la Dirección de Recursos Humanos.

Con respecto a lo anterior debemos precisar que las faltas de alguna gravedad son sancionadas exclusivamente por la Dirección de Recursos Humanos, con suspensión sin goce de salario hasta por un mes, y por último las faltas graves, se sancionan con el despido sin responsabilidad para el Estado, son de gestión exclusiva del Ministro de Educación, previa autorización del Tribunal de la Carrera del Docente. Asimismo Oliveros (2010), afirmó dentro del derecho disciplinario deben tomarse en cuenta principios constitucionales, tales como el debido proceso, presunción de inocencia y motivación de las resoluciones, entre otros, para garantizar el cumplimiento de los mismos.

Con referencia al primer objetivo específico, los resultados muestran que la imposición de la sanción del proceso disciplinario influye en el accionar de los directivos y docentes de la UGEL de Lima. Este resultado es similar al de Estela (2009), en el sentido que 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.

V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Primera:

El Procedimiento administrativo disciplinario es un aspecto que ha tomado mucha importancia en las instituciones del sector público, especialmente en el sector educación ya que muchos docentes incumplen sus funciones transgrediendo sus deberes, obligaciones y prohibiciones las que se encuentran contempladas en la norma, las mismas que van a motivar que el estado haciendo uso de sus atribuciones inicie el proceso administrativo disciplinario.

Segunda:

Las Sanciones Administrativas, son mecanismos que tiene el estado a través de las instituciones de la administración pública, para tomar las acciones correctivas con el propósito de sancionar a sus docentes cuando estos realicen actos que transgredan con las normas jurídicas.

Tercera:

A guisa de lo anterior podemos deducir que el procedimiento administrativo disciplinario es aquel mecanismo que busca determinar la comisión o no de una infracción administrativa con la finalidad de acreditar la responsabilidad del administrado, quien estará sujeto a una sanción si efectivamente haya realizado la conducta infractora que como consecuencia de ello se le podría imponer sanciones administrativas establecidas en la Ley N° 29944, artículo 43 de la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento D.S. N° 004-2013-ED.

Cuarta:

De las entrevistas realizadas se ha podido concluir que en algunos casos los docentes desconocen los pormenores del procedimiento administrativo disciplinario, lo cual genera posibles situaciones de afectación a aquellos.

Quinta:

Así mismo, se puede verificar de las entrevistas realizadas que los docentes que se encuentran en proceso disciplinario, se pueden ver afectados con suspensión de su salario y a la vez sus educandos pueden generar riesgo respecto a la continuidad en su enseñanza.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Recomendaciones

Primera:

Se recomienda, capacitar a los directivos y docentes de las instituciones educativas a fin de que tomen mayor conciencia y conozcan a profundidad los procesos del procedimiento administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03.

Segunda:

Se recomienda, difundir las funciones que deben tener en cuenta los directivos y docentes del sector educación, las mismas que se encuentran contempladas en la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944, D.S. N° 004-2013-ED artículo 40 de la citada norma. A fin de que se minimicen las acciones que puedan ser de objeto de instauración en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03.

Tercera:

Se recomienda, difundir las funciones que deben tener en cuenta los directivos y docentes del sector educación, las mismas que se encuentra regulada en la Ley de Reforma Magisterial, Ley 29944, D.S. 004-2013-ED, de la citada norma tipificada en los artículos 43, 46, 47, 48 y 49. A fin de que se minimicen las acciones que puedan ser objeto de sanciones en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, R. (2011). *Procedimiento sancionador y disciplinario* . Recuperado el 11 de junio de 2016 desde <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/12procedimiento.pdf>
- Caballero, L. (2014). *Contingencias en la gestión disciplinaria de la rama legislativa del poder público*. Univeridad Militar Nueva Granada. España.
- Coca, J. E. (2012). *El proceso administrativo disciplinario* . Recuperado desde http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03/el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html
- Escobar, W. y Mejias, M. E. (2013). *Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública constarricense. (Tesis de grado)*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Estela, J. A. (2009). *El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística* . (tesis de maestria). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Guevara, M. (2016). *Análisis del principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Recuperado desde https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2360/DER_051.pdf?sequence=1
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Santiago de Chile.
- Lizárraga, V. J. (2012). *El procedimiento administrativo disciplinario en la carrera pública magisterial: a propósito del Proyecto de Reforma Magisterial*. Recuperado desde http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20121008_03.pdf

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Recuperado desde <http://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/MINJUS-DGDOJ-Guía-práctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>
- MINEDU (2013). *Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. Lima, Perú.
- Nuño, I. (2015). *Derecho administrativo sancionador. Principios de la potestad sancionadora*. Recuperado desde http://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20160418/derecho_administrativo_sancionador_irene_nuno.pdf
- Oanță, A. y Neamțu, M. C. (2015). Leveraging institutions in transition: The role of the college of physicians in Romania and other Disciplinary Commissions in the Process of applying the law. Recuperado desde <http://search.proquest.com/central/docview/1697772503/fulltextPDF/5F3EE554DE874B95PQ/46?accountid=37408>
- The Department of Labor of Washington (2015). *Labor department alters rules of practice and Procedure for Administrative hearings before administrative law judges*. Recuperado desde <http://search.proquest.com/central/docview/1681496351/5F3EE554DE874B95PQ/14?accountid=37408>
- Vargas, K. (2009). *Principios del procedimiento administrativo sancionador*. Recuperado desde <http://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica14/art4.pdf>
- Alcocer, W. N. (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Recuperado desde <file:///D:/Downloads/Dialnet-EstudioSobreElRegimenDisciplinarioDelMagisterio-5456265.pdf>

Espinoza, F. G. (2013). *La infracción administrativa laboral*. Recuperado desde http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1

Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et général*. Paris, Francie.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Recuperado desde <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación*. Ed. Paidós, España.

ANEXOS

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTO	CATEGORIA	METODOLOGIA
El Procedimiento administrativo disciplinario para docentes en la UGEL de Lima.	<p><u>Problema General:</u></p> <p>¿De que manera el Procedimiento administrativo disciplinario influye en el accionar de los directivos y docentes sujetos bajo Ley de Reforma Magisterial en cuanto a los educandos?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u></p> <p>¿En qué medida influye el Procedimiento administrativo disciplinario en el accionar de los directivos y docentes en cuando a la instauración del proceso?</p> <p>¿De qué modo influye el Procedimiento administrativo disciplinario en cuanto a la aplicación de la sanción?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar si el Procedimiento administrativo disciplinario ha influido en el accionar de los directivos y docentes en cuanto a los educandos de la UGEL de Lima.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>Evaluar de qué modo el Procedimiento administrativo disciplinario influye en el accionar de los directivos y docentes en cuando a la instauración del proceso.</p> <p>Identificar de qué manera el Procedimiento administrativo disciplinario influye en el accionar de los directivos y docentes en cuanto a la aplicación de la sanción.</p>	El Procedimiento administrativo disciplinario es una herramienta que busca sancionar a directivos y docentes que incumplan sus funciones y de esta manera garantizar la seguridad e integridad de los estudiantes.	<p>Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 - Artículo N° 235</p> <p>Numeral N° 01</p> <p>Numeral N° 02</p> <p>Numeral N° 03</p> <p>Numeral N° 04</p> <p>Numeral N° 05</p> <p>Numeral N° 06</p> <p>Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamentación D.S. N°004-2013-ED.</p> <p>Artículo N° 97</p> <p>Artículo N° 100</p> <p><u>Sub categoría</u></p> <p>Artículos relacionados al Procedimiento Administrativo General y la Ley de Reforma Magisterial.</p>	<p>Tipo: básica, debido a que estudia conocimientos de carácter teórico para aplicarlos y utilizarlo en el entendimiento del problema enfrentado.</p> <p>Nivel: Descriptivo, busca describir el fenómeno social a estudiar y poder analizar e interpretar en cualquier medida o de qué manera se da en el presente.</p> <p>Diseño: Estudio de casos, ya que se estudiará el fenómeno tal como está, acopio documental y recolección de información.</p> <p>Método: Inductivo, dado que se pretende realizar un estudio a través de una indagación documental partiendo de lo general a lo particular, es decir una vez realizado el estudio y análisis de los hechos y fenómenos observados se obtiene proposiciones particulares.</p> <p>Enfoque: Cualitativo, porque busca analizar como es y cómo se manifiesta el fenómeno y sus componentes en su contexto de su pasado y actuales en las que se pudieran encontrar.</p> <p>Técnica: Recolección de datos, análisis documental</p> <p>Instrumento: Entrevista, guía de entrevistas.</p>