UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS

LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN LA UGEL DE PICOTA – 2016.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Autor:

Bach. Carranza Vidarte Flor Melissa

Asesor:

Mag. Failoc Piscoya Dante Roberto

Línea de Investigación
Sistemas administrativos

Pimentel – Perú
Año 2019

Título de Tesis

LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR EN LA UGEL DE PICOTA – 2016.

APROBACIÓN DE LA TESIS

Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Asesor Metodológico

Mag. Failoc Piscoya Dante Roberto
Asesor Especialista:

Mag. Reyes Reyes Carla Angélica
Presidente del Jurado:

Mag. Failoc Piscoya Dante Roberto
Secretario(a) del Jurado:

Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Vocal / Asesor del Jurado:

ÍNDICE

DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
RESUMEN vi
ABSTRACT vii

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática 9
1.2. Trabajos previos 10
1.3. Teorías relacionadas al tema 14
1.4. Formulación del Problema 73
1.5. Justificación e importancia 73
1.6. Hipótesis 73
1.7. Objetivos 74

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la Investigación 76
2.2. Población y muestra 84
2.3. Variables, Operacionalización 77
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad 77
2.5. Procedimiento de análisis de datos 78
2.6. Aspectos éticos 79
2.7. criterios de rigor cientifico 80

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras 82
3.2. Discusión 69

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones 97
4.2. Recomedaciones 97

REFERENCIAS 90

ANEXOS 91

DEDICATORIA

A Dios por darme las fuerzas para conseguir mis metas, a mis padres por su apoyo incondicional que es por ellos la inspiración de superación profesional.

Flor Carranza.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios nuestro creador, por ser la luz que ilumina mi camino, por brindarme salud, capacidades motoras y el conocimiento necesario para el desarrollo de este importante trabajo.

A mis profesores por sus enseñanzas y consejos, los que me sirven para llenarme de conocimientos académicos en la carrera que elegí.

A mis profesores de la Universidad Señor de Sipán quienes me brindaron sus conocimientos y me ayudaron a crecer y a tener otra visión del mundo laboral.

Al Gerente de la UGEL de Picota por su apoyo en darme la información necesaria para realizar el trabajo de investigación.

Flor Carranza.

RESUMEN

En la Provincia de Picota – Región San Martín, se ha identificado que en su gran mayoría los docentes han sido procesados administrativamente por ser declarados omisos a la declaración de gastos del programa de mantenimiento de los años escolares de la institución educativa a la cual representa.

En relación a la UGEL Picota, algunos docentes no son sancionados administrativamente a pesar de que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes cumple en desarrollar el proceso administrativo disciplinario, recabando los medios de prueba suficientes que permite determinar la comisión de una falta o infracción administrativa y a pesar de emitir el informe final donde recomienda a la Dirección de la UGEL Picota sancionar administrativamente.

Este estudio tiene relevancia social porque está dirigido a los docentes de educación básica regular que son los responsables de conducir de manera responsable y ética el proceso educativo de los niños, niñas y adolescentes de la provincia de Picota.

Palabras clave: procesos administrativos, administrativo disciplinario.

ABSTRACT

In the Province of Picota - San Martín Region, it has been identified that the vast majority of teachers have been administratively processed because they were declared omitted from the declaration of expenses of the maintenance program for the school years of the educational institution it represents. In relation to the UGEL Picota, some teachers are not sanctioned administratively despite the fact that the Permanent Commission of Disciplinary Administrative Processes for Teachers complies in developing the disciplinary administrative process, gathering sufficient evidence to determine the commission of a fault or infraction administrative and in spite of issuing the final report where it recommends to the Direction of the UGEL Picota to sanction administratively. This study has social relevance because it is aimed at teachers of regular basic education who are responsible for conducting in a responsible and ethical way the educational process of children and adolescents in the province of Picota.

Key words: Administrative processes, administrative disciplinary.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A través de la Ley N° 29944 [Ley de Reforma Magisterial] y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, es posible conocer la regulación de las faltas o infracciones en las que pueda incurrir los docentes que laboran en las diferentes áreas.

Por su parte, la Ley de la Reforma Magisterial define a la Falta, como toda acción y omisión voluntaria o no que contravenga los deberes señalados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944, lo cual genera la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Ahora bien, la infracción, consiste en la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones de los Artículos 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815 "Ley del Código de Ética de la Función Pública", dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Las faltas y las infracciones se encuentran clasificadas y tienen un grado de ponderación, teniendo en cuenta su gravedad de acuerdo, a los siguientes criterios de razonabilidad: circunstancias en que se cometen, forma en que se cometen, gravedad del daño al interés público, perjuicio económico causado, beneficio ilegalmente obtenido, existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor y situación jerárquica del autor o autores.

En el Perú, se ha podido determinar que las faltas administrativas más frecuentes cometidas por los profesores son: hostigamiento sexual a los estudiantes, inasistencias injustificadas a su centro de labores, omiso a la declaración de gastos del programa de mantenimiento de las instituciones educativas.

En la Provincia de Picota – Región San Martín, se ha identificado que en su gran mayoría los docentes han sido procesados administrativamente por ser declarados omisos a la declaración de gastos del programa de mantenimiento de los años escolares de la institución educativa a la cual representa.

En relación a la UGEL Picota, algunos docentes no son sancionados administrativamente a pesar de que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes cumple en desarrollar el proceso administrativo disciplinario, recabando los medios de prueba suficientes que permite determinar la comisión de una falta o infracción administrativa y a pesar de emitir el informe final donde recomienda a la Dirección de la UGEL Picota sancionar administrativamente.

De lo señalado anteriormente se constata la existencia de un problema real y concreto: Los profesores de educación básica regular vienen cometiendo faltas administrativas y no se está tomando las medidas pertinentes y oportunas en consecuencia es pertinente realizar un estudio de investigación en el tema.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes de la investigación

A continuación se explicará las leyes que anteriormente regulaban el régimen laboral de los docentes:

- **La regulación de faltas y sanciones en la Ley del Profesorado N° 24029**

En el Artículo 27° de la Ley N° 24029, se establece que el incumplimiento por parte de los docentes de los deberes señalados en el artículo 17° de la misma ley, acarrea la imposición de las siguientes sanciones: a) Amonestación, b) Multas de 2 a 10/30 avas partes de las remuneraciones principales; c) Suspensión en el ejercicio de sus funciones, sin derecho a remuneraciones de 10 a 30 días; d) Separación temporal del servicio hasta por 3 años; y e) Separación definitiva del servicio.

Los deberes señalados en el artículo 17° de la Ley N° 24029 son los siguientes: a) Desempeñar su función educativa con dignidad y eficiencia, y con lealtad a la Constitución, a las leyes, y a los fines del centro educativo donde sirven; b) Orientar al educando con respeto de su libertad; y cooperar con sus padres y la dirección del centro educativo a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados; e) Respetar los valores éticos y sociales de la comunidad y participar en su desarrollo cultural, cívico y patriótico; d) Velar por el mantenimiento adecuado del local, instalaciones y equipamiento del centro educativo y promover su mejora; e) Abstenerse de realizar en el centro de su trabajo actividades que contravengan los fines y objetivos de la institución educativa y f) No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

De la revisión de la Ley N° 24029, se observa que dicha norma no tipifica de manera directa las faltas en que pueden incurrir los docentes y posteriormente aplicar las sanciones que correspondan, es decir, no describe de manera concreta la infracción [tipificación en sentido estricto] y luego la sanción [también concreta] que corresponde. Por el contrario, ha realizado una tipificación a través de una estructura más complicada, debido a que en la definición del tipo concurren una "norma primaria" y una "norma secundaria", respectivamente. En otros términos, el tipo de la infracción no se realiza a través de una descripción directa sino que surge de la conjunción de dos normas, la que manda o prohíbe y la que advierte que el incumplimiento es infracción. Este tipo de tipificación ha sido denominada por la doctrina administrativa como tipificación indirecta o cláusulas generales de remisión.

Estas cláusulas guardan relación con la peculiar estructura de las normas sancionadoras administrativas. En el caso del derecho penal, se tiene que no ordena ni prohíbe nada sino que se limita a ligar una sanción a un determinada conducta, por su parte en el derecho administrativo sancionador es bastante común que una norma establezca un mandato y una prohibición y sea la otra norma la que sancione su conculcación.

En tal sentido, para sancionar a un docente la instancia de gestión administrativa correspondiente (Dirección Regional de Educación -ORE- o Unidad de Gestión Educativa Local -UGEL-) deberá probar que el profesor ha incurrido en falta, es decir que ha incumplido, en alguna de sus manifestaciones concretas, los deberes a los cuales se ha obligado en el desempeño de sus funciones.

- **La regulación de faltas y sanciones en la Ley Carrera Pública Magisterial**

En el Artículo 32° de la Ley N° 29062 están establecidos los deberes que deben cumplir los docentes y por su parte el artículo 33° de la acotada ley, se establecen los tres tipos de sanciones que anteriormente se imponían a los profesores por la comisión de infracciones administrativas, estas son: a) Amonestación escrita, b) Suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones hasta por tres años, y c) Destitución del servicio[1]. A excepción de la sanción de amonestación escrita, en las dos sanciones restantes se establece una correspondencia directa con la infracción respectiva. Así tenemos:

- **Sanción de amonestación:**

  El incumplimiento de las obligaciones del profesor, debidamente comprobado, es causal de amonestación. Esta sanción es impuesta por la autoridad inmediata al profesor o al personal jerárquico o directivo de la l. E., según sea el caso. La imposición de esta sanción se efectúa con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso[2].

- **Sanción de suspensión:**

  A continuación mencionamos las causales de suspensión, las cuales deben ser comprobadas.

  a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la Institución Educativa.
  b) Cometer reiteradamente faltas sancionadas con amonestación.

[1] MARINA JALVO, B. "El Régimen Disciplinario" - "Derechos disciplinario y potestad sancionadora de la administración". Ed. Lex Nova, 3ra edición 2006, Pág. 161.
[2] Artículo 34° de la Ley N° 29062.

c) Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos y dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.

d) Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la Institución Educativa.

e) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.

f) Ejecutar o promover, dentro de la Institución Educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria y difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.

g) No presentarse a las evaluaciones médicas y/o psicológicas requeridas por la autoridad competente.

h) No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.

i) Otras que se establezcan en disposiciones pertinentes.

- **Sanción de destitución:**[3]

a) Causar perjuicio grave al estudiante y/o a la Institución Educativa.

b) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.

c) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual, debidamente tipificados como delitos en las leyes correspondientes.

d) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas.

e) Abandonar injustificadamente el cargo.

f) Haber sido condenado por delito doloso.

g) Falsificar documentos relacionados con el ejercicio de su actividad profesional.

h) Reincidir en faltas por las que recibió sanción de suspensión.

i) Otras que establezca el reglamento de la presente Ley.

[3] Artículo 36° de la Ley N° 29062.

Como se puede advertir, la Ley N° 29062 estableció los grupos de infracciones, a las cuales les correspondía las sanciones de suspensión y destitución según sea el caso, en tal sentido la Administración ante la existencia de una determinada circunstancia de cada caso, señalaba la sanción concreta dentro del marco legal de la Ley de la Carrera Pública Magisterial – Ley N° 29062.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Potestad Sancionadora del Estado

"Según el profesor Dromi, señala que la capacidad primaria del Estado (poder) para establecer mandatos imperativos, necesita de ciertos atributos que la especifican dentro de su orden genérico y la fraccionan en facultades particulares. A estos atributos inherentes a la supremacía estatal e indispensables para que la administración cumpla sus funciones de interés general, se les llama potestades administrativas, que no son sino aspectos del poder, de una capacidad superior de carácter formal y relacional del Estado"[4].

Es menester precisar que el Estado cuenta con diversas potestades administrativas, siendo una de ellas la potestad sancionadora, la cual consiste en la manifestación del ordenamiento punitivo *(ius puniendi)* del Estado, que le faculta para sancionar a los que cometan las infracciones establecidas por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, es posible de que la potestad sancionadora se clasifique de acuerdo a su ámbito de aplicación, entre ellas tenemos: *potestad sancionadora correctiv*a y *potestad sancionadora disciplinaria*.

La potestad sancionadora correctiva, tiene por finalidad ejercer control sobre todas las personas en general y sancionarlos por la comisión de infracciones administrativas; mientras que la potestad sancionadora disciplinaria permite ejercer control sobre el

[4] CERVANTES ANAYA, Dante. ***"Manual de derecho administrativo"***. Sexta Edición – 2009. Lima – Perú Editorial Rodhas S.A.C. Pág. 573.

empleado, servidor o funcionario público y sancionarlos por la comisión de faltas disciplinarias (en el ejercicio de su función).

Potestad Sancionadora Disciplinaria

La Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444 contempla en el inciso 3 del Artículo 229°, la diferenciación entre la potestad sancionadora correctiva y la potestad sancionadora disciplinaria de la siguiente forma:

"(…) deslinda claramente de la regulación reservada para el procedimiento sancionador al régimen disciplinario sancionador [manifestación normativa de la potestad sancionadora disciplinaria] de las entidades sobre su personal. Esta diferenciación tiene sustento doctrinario en las relaciones de sujeción general (caso del infractor común) y las relaciones de sujeción especial (caso del infractor empleado del Estado), que sirve para reconocer los dos modos como se vinculan los administrados con las entidades"[5].

Por su parte Bolaños González define a la potestad disciplinaria, señalando lo siguiente:

"El concepto de poder disciplinario explica la autoridad de un patrono –en este caso, el Estado– para sancionar las conductas u omisiones de sus servidores que infrinjan los deberes, responsabilidades y prohibiciones a que estos se encuentran sujetos, poder que irremediablemente a ejercerse observando en un todo el procedimiento especialmente establecido a estos efectos".

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3 del Artículo 229° del Procedimiento Administrativo General, la potestad disciplinaria tiene cierta peculiaridad por cuanto se manifiesta como un régimen particular que se rige por su propia normativa.

Para determinar la normatividad que regirá el régimen disciplinario, se tendrá en cuenta el régimen laboral al que pertenece el empleado o servidor público.

Régimen Disciplinario en la carrera pública magisterial

[5] MORÓN URBINA, Juan Carlos. 2001: *"Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General"*. 9° Edición: Lima-Perú: Editorial Gaceta Jurídica E.I.R.L. Pág. 689.

El autor Trayter Jiménez entiende por régimen disciplinario "como el conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado que determinan los hechos ilícitos que pueden cometer los funcionarios públicos en el ejercicio del cargo y prevén las sanciones a imponer por la Administración Pública a resultas de un procedimiento administrativo especial"[6].

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.

Entonces se tiene que, la relación laboral en el servicio educativo es una relación laboral especial (*sui generis*), por lo tanto el régimen disciplinario existente en el servicio educativo también es un *régimen especial.*

En el sector educación, se considera el régimen disciplinario del servicio educativo, debido a que se encuentra dos (2) tipos de servidores: los *servidores comunes o administrativos* que forman parte de la Administración Educativa y los *servidores especiales o educativos que vienen a ser los profesores*, tanto los que se encuentren en el área de gestión pedagógica, como los que se encuentren en el área de gestión institucional.

En el caso de los servidores administrativos, les es aplicable el régimen disciplinario común, el cual está regulado por el Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones) y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM (Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones); así como por la Ley N° 30057 (Ley del Servicio Civil) y el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Reglamento de la Ley del Servicio Civil).
En cambio, a los profesores, no les es aplicable las normas legales antes citadas, sino que ellos están sujetos a un régimen disciplinario especial, contenido en una

[6] BOLAÑOS GONZÁLEZ, Jimmy. 2006: *"Derecho disciplinario policial"*. 1° Edición. San José-Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia. Pág. 77.

normatividad especial, constituido por la Ley N° 29944 (Ley de Reforma Magisterial) y el Decreto Supremo N° 004-2013-ED (Reglamento de la Ley N° 29944).

Esta diferencia nos permite establecer las siguientes premisas:

Los profesores y el personal administrativo del sector educación serán sometidos a procesos disciplinarios diferentes; para lo cual, deberá conformarse una Comisión Permanente para cada proceso disciplinario.

Está prohibido aplicar en el proceso disciplinario especial para los profesores, las faltas disciplinarias tipificadas en la Ley del Servicio Civil, con excepción de los profesores que ocupan cargos directivos a quienes sí les es atribuible las faltas tipificadas en la Ley del Servicio Civil, conforme se explicará más adelante.

Esta regla haya su fundamento en que los profesores [incluimos en esta categoría a los que pertenecen al área de gestión pedagógica, como también al director o jefe del área de gestión pedagógica y especialistas de educación de las instancias de gestión educativa descentralizadas] sólo cometen faltas disciplinarias que afectan al servicio educativo.
En cambio, los profesores que ocupan cargos directivos cometen faltas que no sólo afectan al servicio educativo, sino también que lesionan al servicio civil o público en general, por las funciones de dirección y de organización que recaen sobre ellos.

- Sólo en caso de vacío o lagunas legales, pueden aplicarse –de forma supletoria– al proceso disciplinario especial para los profesores, las disposiciones contenidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil, referente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador [Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057], con la excepción de las faltas disciplinarias. De igual forma también pueden aplicarse supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General (numeral 2 del Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27444), y eso incluye a los principios de la potestad sancionadora.

Al respecto Morón Urbina, señala lo siguiente[7]:

"Nos corresponde analizar el significado e implicancias de la calificación legal de supletorias que la ley hace a los preceptos generales y comunes contenidos en la Ley N° 27444. En específico el artículo bajo comentario [Artículo II del Título Preliminar – numeral 2–] establece que los procedimientos especiales se rigen supletoriamente por las disposiciones de esta norma en dos hipótesis:

- Aquellos aspectos no previstos (cuando una regla o figura del procedimiento no ha sido tratada por la norma legal especial);

- Aquellos aspectos no tratados expresamente de modo distinto, sino que la regulación es parca u omite algunas características de la figura. En este caso las disposiciones generales y comunes completan aquellas figuras, instituciones o reglas que han sido tratadas expresamente de la misma manera pero de modo breve, incompleto o parcial (integración conforme).

Mediante esta disposición se reconoce que las normas que están llamadas a operar únicamente a falta de una disposición especial en sentido contrario, creada por el legislador o las autoridades administrativas con capacidad reglamentaria, o sea cuando estos "no han dispuesto expresamente otra cosa". Por lo tanto, suplen la inercia de ellos, ofreciendo una disciplina que se podría llamar de conjunción, que sirve para llenar eventuales vacíos, buscando asegurar en los procedimientos especiales el núcleo común que es el inherente a la Administración Pública. Desde este punto de vista, la supletoriedad viene a constituirse en una técnica que busca asegurar la vigencia irrestricta del correspondiente debido procedimiento administrativo y tratamiento uniforme que la Administración le debe brindar a todo ciudadano".

Principios del Régimen Disciplinario

«El derecho disciplinario, desafortunadamente, no ha elaborado sus propios principios, al igual que el derecho penal que cuenta con una serie de fundamentos básicos para juzgar al delincuente, realizar el proceso y aplicar la sanción. La falta de una seria elaboración doctrinaria de los principios del derecho disciplinario

[7] MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Ob.cit.*; Pág. 53.

administrativo hace que parezca, como "un derecho respectivo primario y arcaico, en donde predomina la responsabilidad objetiva"[8].

Frente a esta situación, existen dos formas para suplir esta deficiencia normativa y determinar cuáles son los principios que informan el régimen disciplinario; siendo éstas las siguientes:

- La primera medida, nos es brindada por el inciso 2 del Artículo II y el inciso 2 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General. En mérito a estos dispositivos legales, *los principios de la potestad sancionadora son de aplicación, con ciertos matices, al régimen disciplinario*; ya que, como se mencionó *supra* entre la potestad sancionadora y la potestad disciplinaria, existe una relación de género a especie.

- La segunda medida, se deriva de la premisa de que los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General, no tiene carácter taxativo [Artículo IV –parte *in fine*– del Título Preliminar), sino que pueden agregarse otros principios, postulados por la doctrina, siempre en cuando guarden relación con la naturaleza de la potestad disciplinaria.

Adoptando ambas medidas, podemos realizar una enumeración de los principios que orienten el ejercicio del régimen disciplinario, los cuales son:

a) Principio de Legalidad

Previsto en el literal d), inciso 24 del Artículo 2° de la Constitución Política del Perú y desarrollado por el Artículo 11 del Título Preliminar del Código Penal; ha sido recogido de manera expresa en la Ley de Procedimiento Administrativo General, según el cual:

> "Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las

[8] CERVANTES ANAYA, Dante. *Ob.cit.*; pág. 173.

que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad"[9].

Asimismo, el Principio de Legalidad se encuentra regulado en el inciso 1 del Artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444-, la cual dispone que: “Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad”.

En el ámbito de la Potestad Sancionadora disciplinaria, el principio de legalidad impide que se pueda atribuir la Comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la Ley, asimismo no será posible la aplicación de una sanción si esta también no se encuentra determinada por la Ley. Pues ello implica la exigencia que solo a través de una norma con rango de Ley [Ley Formal, Ley Orgánica, Decreto Legislativo o un Decreto Ley] se tipifiquen las conductas y las sanciones a imponer.

Siguiendo ese orden de ideas, se tiene que solamente constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas de forma expresa en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, por lo que no es posible admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquéllas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria. Así el principio de legalidad ha sido incorporado por el legislador, al establecer que: "sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un

[9] Articulo IV, Numeral 1.2 del Título Preliminar de la Ley N° 27444.

administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad[10]".

Siendo ello así, se advierte que nos encontramos frente a una regla de reserva de competencia para dos aspectos de la potestad sancionadora: para la atribución de la competencia sancionadora a una entidad pública y para la identificación de las sanciones aplicables a los administrados por incurrir en ilícitos administrativos. Ambos aspectos de la materia sancionadora solo pueden ser abordados mediante "normas con rango de ley", como pueden serlo, una ley formal, una ley orgánica, un decreto legislativo, o un decreto ley. Queda absolutamente vedado que una norma sub legal, de tipo reglamentaria, pretenda, a título de atribución directa, de interpretación de una norma legal o de complemento indispensable, asignar a una persona jurídica de derecho público la competencia sancionadora o señalar qué sanciones pueda aplicar sobre los administrados en sede administrativa.

Ahora bien, en el ámbito del régimen disciplinario del magisterio, el principio de legalidad da lugar a las siguientes reglas:

- A una autoridad se le otorga competencia para procesar a los profesores por la comisión de una falta disciplinaria, a través de una norma con rango de ley.

  En principio, los llamados por ley para procesar a los profesores por la comisión de falta disciplinaria, son las Unidades de Gestión Educativa Local en cuya jurisdicción labora el profesor. Salvo que se esté procesando al profesor por una falta cometida cuando se desempeñaba como director de un órgano descentralizado [por ejemplo, de una UGEL], en donde es el superior jerárquico [en el ejemplo anterior, la Dirección Regional de Educación] quien conformará una comisión especial para procesar al mencionado profesor.

[10] Articulo N° 230, numeral 1 de la Ley N° 27444.

- Las sanciones establecidas en la norma con rango de ley, son aplicables a los profesores que incurrieron en faltas administrativas.

- Es importante señalar que existe la prohibición de que la autoridad educativa aplique sanciones que impliquen privación de la libertad; pues se recuerda que solamente las autoridades judiciales se encuentran autorizadas para disponer la privación de la libertad.

b) Principio del Debido Procedimiento

El Debido Proceso, es el conjunto de garantías indispensable para que un proceso sea considerado justo, es aplicable en el ámbito judicial así como en el ámbito administrativo, el cual está regulado en el numeral 1.2. del inciso 1 del Artículo IV del Título Preliminar - Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444).

En dicho dispositivo legal, se señala que los administrados gozan de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, lo cual comprende el derecho a exponer sus argumentos, la actuación de los medios probatorios y la obtención de una decisión motivada y fundada en derecho: A continuación citamos textualmente lo estipulado por el dispositivo legal que se menciona: "Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho"[11].

En mérito a este principio, la autoridad educativa sólo puede imponer sanciones a los profesores, previo proceso administrativo disciplinario; el cual debe tramitarse respetando las garantías del debido proceso.

La aplicación del Debido Procedimiento al ejercicio de la Potestad sancionadora, implica que la imposición de sanciones debe estar sujeta al

[11] Articulo IV, inciso 1, numeral 1.2. del Título Preliminar - Ley N° 27444.

procedimiento establecido y respetando las garantías del debido proceso. Este principio escolta los derechos del administrado a la existencia previa de reglas· claramente establecidas tal como ocurre en el proceso administrativo disciplinario. Este principio guarda similitud al que existe en el proceso jurisdiccional, no por el hecho que la administración pública tenga el *ius imperium* tienen que estar desprotegidos los administrados, estos poseen derechos como ya se ha mencionado, como el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Si se advierte que no se respetan dichos derechos se podría cuestionar dicho procedimiento administrativo.

c) Principio de Razonabilidad

El principio de razonabilidad aplicado en un proceso disciplinario, implica que la autoridad educativa debe graduar el *quantum* de las sanciones que aplicará a los profesores, a efectos de que sean proporcionales con la falta cometida.

Así, se ha señalado que: "Teniendo en cuenta que la razonabilidad implica evaluar una determinada medida desde el punto de vista de su justificación racional, consideramos que debe ser entendida como un paso previo al análisis de proporcionalidad, que consista en verificar que toda medida que limite o restrinja la libertad o los derechos fundamentales, se encuentre justificada en la consecución de un fin legítimo. En tal sentido, la razonabilidad permitiría rechazar todas aquellas medidas que carezcan totalmente de explicación, que sean manifiestamente absurdas o que se justifiquen en la búsqueda de objetivos proscritos por nuestro texto constitucional, de manera explícita o implícita [...]. De esta manera, solo una vez superado el tamiz impuesto por este primer principio, sería posible realizar el análisis de proporcionalidad de la medida, evaluación esta última que ya no recaería sobre la medida en sí misma, sino sobre la relación existente entre ésta y el fin que pretende alcanzar, la cual sería efectuada sobre la bases de las exigencias de idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu, que integran este segundo parámetro de constitucionalidad".

Por lo tanto, la razonabilidad implica evaluar si las restricciones que se imponen a los derechos o a la libertad de los individuos se adecuan a las necesidades y fines públicos que los justifican, de manera que no aparezcan como injustificadas o arbitrarias, sino como razonables; es decir, deben resultar ser proporcionadas a las circunstancias que las originan y a los fines que se quiere alcanzar con ellas. Finalmente, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.

d) Principio de Irretroactividad

Para la aplicación de normas en el tiempo, se tiene en cuenta el momento de inicio de vigencia y el de derogación; es decir, si la norma se aplica a hechos anteriores al momento del inicio de su vigencia, estamos ante una *aplicación retroactiva*; por otro lado, si la norma se aplica a hechos que ocurren entre el momento de inicio de su vigencia y el de su derogación, estamos ante la *aplicación inmediata*; y si la norma se aplica a hechos acaecidos con posterioridad al momento de su derogación, estamos ante un caso de *aplicación ultra activa.*

En relación a la aplicación temporal de las normas, esta se encuentra regulada en el Artículo 103° de la Constitución Política del Perú, tal disposición constitucional ha sido desarrollada en materia administrativo-sancionadora por el inciso 5 del Artículo 203° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, señalando entre los principios del Derecho Administrativo Sancionador lo siguiente: "Son aplicables las disposiciones

sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables"[12].

De lo mencionado, podemos apreciar que la norma también recoge para el Derecho Administrativo Sancionador la aplicación inmediata de la norma sancionadora vigente [sujeta a los principios de legalidad y tipicidad], y establece su aplicación retroactiva excepcional cuando resulte más favorable al sujeto sancionado.
Es así que, resultan de aplicación las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento que el administrado incurra en una conducta pasible de sanción, salvo que las posteriores le sean más favorables.

e) Principio de Causalidad

En el Decreto Legislativo N° 1272, el cual modifica la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060 (Ley del Silencio Administrativo), se establece en el inciso 8 del Artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que la sanción disciplinaria debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

El principio de causalidad se encuentra conectado con el principio de culpabilidad, en la medida que una sanción disciplinaria será válida sólo cuando es aplicada a quien ha realizado la conducta ilícita constitutiva de falta; correlativamente, en razón a lo mencionado, no resultará válido que una persona sea sancionada por un acto ilícito cuya realización se imputa a una tercera persona.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha manifestado: "Un límite a la potestad sancionatoria del Estado está representado por el principio de culpabilidad.

[12] Articulo N° 230, inciso 5 del Decreto Legislativo N° 1272 (Modifica la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060 (Ley del Silencio Administrativo).

Desde este punto de vista, la sanción, penal o disciplinaria, solo puede - sustentarse en la comprobación de responsabilidad subjetiva del agente infractor de un bien jurídico. En ese sentido, no es constitucionalmente aceptable que una persona sea sancionada por un acto o una omisión de un deber jurídico que no le sea imputable"[13].

Es menester indicar que, la conducta humana debe ser idónea y
tenga la aptitud suficiente para producir la lesión, y no tratarse simplemente de los casos de fuerza mayor, hecho de tercero o la propia conducta del perjudicado.

En el ámbito administrativo no es posible sancionar a quien no realiza la conducta sancionable, es decir, no se sanciona a la persona que actúa en calidad de instigador o colaborador, salvo que esta conducta sea prevista como falta propia. De igual manera, la administración no puede imputar a su arbitrio responsabilidades solidarias o subsidiarias, sino cuando la ley expresamente así lo haya previsto.

f) Principio de presunción de licitud

Este principio es conocido como presunción de inocencia, se encuentra establecido en el inciso 9 del Artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444 (modificada por el Decreto Legislativo N° 1272), en virtud del cual, las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

Este principio permite que al profesor se le presuma inocente durante el desarrollo del proceso disciplinario y la única forma de desquebrajar esta presunción, es que la autoridad educativa acopie evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, que le genere certeza sobre la producción de todos los elementos integrantes de la falta disciplinaria, y que a través de un

[13] Sentencia del Tribunal Constitucional N° 2868-2004-AA/TC

razonamiento lógico, pueda atribuírsele al profesor la comisión de la falta por el cual fue procesado.

g) Principio de Non bis in ídem

"El vocablo *Non bis in ídem*, término de origen latino, significa "no dos veces sobre lo mismo" es decir, que no recaiga duplicidad de sanciones por un hecho ilícito, en los casos en que se aprecie el mismo sujeto, hecho y circunstancia"[14].

Este principio se encuentra regulado en el inciso 10 del Artículo 230° de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444 (modificada por el Decreto Legislativo N° 1272), en virtud del cual está prohibido imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

En palabras de Morón Urbina[15] señala que:
"El principio *non bis in ídem* constituye la garantía en favor del administrado que por un mismo hecho no podrá ser sancionado dos veces [dimensión material], ni podrá ser objeto de dos procesos distintos [dimensión procesal], operando como un límite a la acción persecutoria y sancionadora propia del Estado de modo que tenga una sola oportunidad para ejercer su *ius puniendi*. Proscribe la duplicidad sucesiva o simultánea de imputaciones, procesamientos y sanciones para todo el Estado íntegramente considerado (…)".

De lo expresado anteriormente, este principio tiene por finalidad evitar que se imponga una sanción por segunda vez, pues para ello es necesario que existan los siguientes presupuestos:

[14] VILLASANA RANGEL, Patricia. 2005. ***"Principio non bis in ídem dentro del régimen disciplinario de los funcionarios públicos"***. En *"Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz: Responsabilidad, contratos y servicios públicos"*. 1° Edición. México: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México. Pág. 465.
[15] MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Ob.cit.*; pág. 728.

- *La identidad subjetiva o del sujeto* (*eadem personae*), es decir, que sea la misma persona sobre quien se ejerza las pretensiones punitivas.

- *La identidad objetiva o del hecho* (*eadem rea*), que implica que ambas incriminaciones hayan sido ejercidas por la misma conducta ilícita constitutiva de falta.

- *La identidad causal o de fundamento* (*eadem causa petendi*), "consiste en la identidad en ambas incriminaciones, esto es, que exista superposición exacta entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras, de suerte tal que si los bienes jurídicos que se persigue resultan ser heterogéneos existirá diversidad de fundamento, mientras que si son iguales, no procederá la doble punición".

Existe controversia sobre la aplicación del principio de *non bis in ídem*, cuando al profesor imputado se le viene siguiendo un proceso penal y un proceso disciplinario por la misma conducta ilícita; cabe preguntarnos si ¿en este caso se llega a configurar la triple identidad para la aplicación de este principio?

Al respecto Morón Urbina[16] señala que:

"La necesidad que para excluir la segunda pretensión punitiva requiera cumplir con la exigencia de la triple identidad mencionada no solo es predicable cuando esta es otra autoridad administrativa, sino también cuando se trate de una pretensión sancionadora de orden penal. *En ese sentido, debemos partir de la regla general que las tipificaciones penales y administrativas, así como los procesos penales y procedimientos administrativos no poseen el mismo fundamento*. En efecto, la Corte Suprema de la República en su Acuerdo Plenario N° 1-2007/ESV-22, ha establecido como precedente vinculante el cuarto y quinto fundamento jurídico de la Ejecutoria Suprema recaída en el Recurso de Nulidad N° 2090-2005, que transcribimos a continuación:

[16] Ibíd.; pág. 731.

[…] la responsabilidad penal es independiente de la responsabilidad administrativa en que incurrió el funcionario por haber cometido graves irregularidades en el desempeño de sus funciones, la existencia de un proceso penal no enerva la potestad de la Administración para procesar y sancionar administrativamente al servidor o funcionario que ha incurrido en falta disciplinaria porque ambos ordenamientos jurídicos cumplen distintos fines o sirven a la satisfacción de intereses o bienes jurídicos diferentes […].

En conclusión, un proceso penal y un proceso disciplinario no tienen el mismo fundamento, no poseen el mismo *fundamento*, no se llega a configurar el tercer elemento (identidad del fundamento), indispensable para la aplicación del principio *non bis in ídem*; siendo así, un profesor sometido a proceso penal y proceso disciplinario por la misma conducta ilícita atribuida, no puede llegar a excluir la segunda pretensión punitiva.

La Falta Disciplinaria

Es toda conducta activa u omisiva, voluntaria o no, mediante el cual el profesor contraviene los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley de Reforma Magisterial [Ley N° 29944] y en la Ley del Código de Ética de la Función Pública [Ley N° 27815].

El fundamento de la falta disciplinaria es el incumplimiento de un deber funcional.

La fórmula de la tipificación indirecta en la Ley de Reforma Magisterial

El principio de tipicidad implica la exigencia de una exacta precisión de la conducta que la ley considera como falta. Sin embargo, se presenta ciertas particularidades en la aplicación de este principio, en el régimen disciplinario. Una de esas particularidades es la *tipificación indirecta*, que se observa en la Ley de Reforma Magisterial.

La Ley de Reforma Magisterial contiene dos [02] fórmulas de tipificación. La primera, la *tipificación directa*, cuando enumera las faltas pasibles de la sanción de cese temporal y de destitución; y la segunda, la fórmula de *tipificación indirecta*, que se encuentra en la sanción de amonestación, suspensión, cese temporal y de destitución, ya que la tipificación se realiza a través de dos normas: la norma primaria, que manda o prohíbe ciertas conductas, y la norma secundaria, que concibe al incumplimiento de la norma primaria como falta disciplinaria.

Por lo tanto, cuando estamos frente a un caso de tipificación indirecta para sancionar a un profesor los órganos correspondientes [Dirección Regional de Educación o Unidad de Gestión Educativa Local] deberán realizar lo siguiente:

1. Determinar la norma primaria, esto es, el deber que está obligado a cumplir durante el desempeño de sus funciones;
2. Verificar el incumplimiento de la norma primaria; y
3. Determinar la configuración de la norma secundaria, por el incumplimiento de la norma primaria, esto es, la comisión de la falta disciplinaria.

La tipificación indirecta debe cumplir con la exigencia de certeza *[lex certa]* del principio de tipicidad, impide que pueda sancionarse a los profesores por la comisión de hechos ilícitos que no se encuentren expresamente tipificados como faltas disciplinarias.

En virtud de la fórmula de tipificación indirecta, la Ley de Reforma
Magisterial, regula una serie de faltas genéricas que se presenta en todas las sanciones, desde la amonestación escrita hasta la destitución; las mismas que son calificadas por la Autoridad Educativa, quienes tienen la atribución de determinar la gravedad de las faltas genéricas con el fin de determinar y aplicar a cada casuística en particular la sanción disciplinaria correspondiente.
Estas faltas genéricas son:

i. La transgresión de algún principio que inspira el servicio de la función docente.
ii. El incumplimiento de algún deber en el ejercicio de la función docente.
iii. El incumplimiento de alguna obligación en el ejercicio de la función docente.
iv. La contravención de alguna prohibición en el ejercicio de la función docente.

a.1) La transgresión de algún principio que inspira el servicio educativo

El profesor está obligado a respetar y cumplir los principios que inspiran el servicio educativo, prescritos en el Artículo 2° de la Ley de Reforma Magisterial, y en el Artículo 6° de la Ley N° 27815 [Ley del Código de Ética

de la Función Pública]; la transgresión de estos principios afectan gravemente el servicio educativo; y por ello, constituye falta disciplinaria, pasible de sanción disciplinaria.

La comisión de esta falta disciplinaria se puede realizar tanto por imprudencia, descuido o desidia [culpa], así como de forma deliberada e intencionada [dolo]; quedando en manos del instructor del proceso disciplinario determinar si la falta fue cometida con dolo o culpa, para que gradúe el tipo de sanción y el *quantum* de la sanción a aplicar al profesor; ya que, la sanción que se impondrá a un profesor que cometió esta falta a título de dolo, no será la misma que la sanción que se impondrá a un profesor que cometió esta falta a título de culpa.

Como se indicó precedentemente, esta falta se comete cuando se transgrede algún principio prescrito en el Artículo 2° de la Ley de Reforma Magisterial, siendo los siguientes:

- Principio de legalidad.
- Principio de probidad y ética pública.
- Principio de mérito y capacidad.
- Principio de derecho laboral: principio protector (regla del *indubio pro operario*, regla de la norma más favorable, regla de la condición más beneficiosa), principio de igualdad de trato u oportunidades, de irrenunciabilidad de derechos, de continuidad, de despersonalización del empleador y de primacía de la realidad.

Asimismo en el inciso 2 del Artículo 77° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial (Decreto Supremo N° 004-2013-ED), esta falta se comete cuando se transgrede algún principio prescrito en el Artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, siendo los siguientes:

- Principio de respeto.
- Principio de probidad.
- Principio de eficiencia.
- Principio de idoneidad.

- Principio de lealtad y obediencia.
- Principio de justicia y equidad.
- Principio de lealtad al Estado de Derecho.

a.2) El incumplimiento de algún deber en el ejercicio de la función docente

El profesor está en la obligación de cumplir los deberes señalados en el Artículo 40° de la Ley de Reforma Magisterial [Ley N° 29944], y en el Artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública [Ley N° 27815]; el incumplimiento de estos deberes entorpecen la buena marcha y la efectiva prestación del servicio de enseñanza; y por ello, constituye falta disciplinaria, pasible de sanción disciplinaria.

También es necesario que se analice si la falta fue cometida con dolo o culpa, con la finalidad de que se pueda graduar el tipo de sanción y el *quantum* de la sanción a imponer al profesor.

Esta falta se comete cuando se incumple alguno de los deberes señalados en el Artículo 40° de la Ley de Reforma Magisterial, como a continuación se mencionan:

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

- Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la institución educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.

- Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.

- Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.

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

- Aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.

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

- Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la institución educativa o las entidades competentes.

- 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, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

- Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.

- Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.

- Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.

- Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa.

- Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.

- Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.

- Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.

- Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.

De igual forma, conforme al inciso 2 del Artículo 77° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, esta falta se comete cuando se incumple alguno de los deberes prescritos en el Artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, siendo estos:

- Deber de neutralidad.
- Deber de transparencia.
- Deber de discreción.
- Deber de ejercicio adecuado del cargo.
- Deber de uso adecuado de los bienes del Estado.
- Deber de responsabilidad.

a.3) El incumplimiento de alguna obligación en el ejercicio de la función docente

Esta falta se distingue de la anterior porque mientras el deber está relacionado a una tarea o función docente de *carácter extrapatrimonial*; la obligación está relacionada a una tarea o función de carácter patrimonial, esto es, aquella cuyo objeto es el dinero. Sin embargo, para que esta obligación sea legítima, y por ende, cuyo incumplimiento es sancionable, se requiere que la obligación tenga base normativa.

Algunas obligaciones en el ejercicio de la función docente vendrían a ser:

- Las aportaciones al sistema previsional.
- Las aportaciones al seguro de salud.
- Las aportaciones al Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo de los Trabajadores del Sector Educación.
- Otras obligaciones establecidas en una norma jurídica.

Esta falta puede ser cometida tanto por los profesores en servicio como por los profesores del área de gestión institucional, encargados de realizar estas aportaciones, por ejemplo el profesor destacado al Área de Remuneraciones o Planillas. En este último caso, el responsable será el encargado de realizar las aportaciones previsionales, ya que el profesor en servicio no fue quien propicio dicho incumplimiento, salvo –claro está– si el profesor en servicio fue quien propicio el incumplimiento de la obligación.

De igual forma se tiene que determinar si la falta fue cometida con dolo o culpa, a fin de graduar el tipo de sanción y el *quantum* de la sanción a aplicar al profesor.

a.4) La contravención de alguna prohibición en el ejercicio de la función docente

En nuestra legislación educativa existen una serie de normas que restringen o prohíben la realización de determinados actos, porque podrían interferir o menoscabar el servicio educativo. Cuando se contraviene estas prohibiciones se configura una falta disciplinaria, pasible de sanción disciplinaria contra el profesor que las quebrantó.

De igual forma, se tiene que evaluar si la falta fue cometida con dolo o culpa, a fin de que pueda graduar el tipo de sanción y el *quantum* de la sanción a aplicar al profesor; además también se debe determinar la prohibición contravenida por el profesor.

Se tiene que la Ley de Reforma Magisterial no enumera literalmente las prohibiciones del servicio docente, en tal sentido es necesario *que se realice un razonamiento deductivo para extraerlas del texto de la Ley*; no obstante, salvando esta deficiencia, en el Artículo 8° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública [Ley N| 27815], se encuentra enunciadas las siguientes prohibiciones:

- Prohibición de mantener intereses en conflicto.
- Prohibición de obtener ventajas indebidas.
- Prohibición de realizar actividades de proselitismo político.
- Prohibición de hacer mal uso de información privilegiada.
- Prohibición de presionar, amenazar y/o acosar.

El Régimen Disciplinario en la Ley de Reforma Magisterial

- **La regulación de las faltas y las sanciones administrativas**

El principio de legalidad establecido en el Artículo 230° de la Ley N° 27444, constituye uno de los principios que rigen la potestad disciplinaria de la Administración Pública. Dicho principio tiene sustento constitucional, pues se encuentra consagrado en el Artículo 2°, inciso 24, literal d) de la Constitución Política del Estado, en virtud del cual se "exige que una sanción, sea esta de índole penal o administrativa, cumpla con tres requisitos: a) la existencia de una

ley, b) que la ley sea anterior al hecho sancionado, y e) que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado. Frente a ello, el Tribunal Constitucional, en varios pronunciamientos a manifestado y precisado que: "No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad, pues el primero, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley, mientras que el segundo, se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta, resultando éste el límite que se impone al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal"[17].

Se tiene que el principio de tipicidad supone la necesidad de que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado, se torna en garantía del fundamental derecho a la seguridad jurídica, de especial trascendencia en un ámbito limitativo de derechos y libertades como es el sancionador, así: "[...] para que la seguridad jurídica resulte garantizada es preciso que puedan conocerse las conductas prohibidas y las consecuencias sancionadoras que de ellas se derivan, de modo que los ciudadanos puedan orientar su comportamiento apartándose de las conductas ilícitas. Pero además, la exigencia de este principio pretende garantizar que los ciudadanos solo puedan ser sancionados en los casos y con las consecuencias previstas por las normas, reforzando así el mandato de objetividad y de sometimiento a la ley que incumbe al legislador"[18].

Por lo tanto, es importante la exigencia de lex certa, por cuanto está dirigido al legislador en cuanto establece "la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes" y al órgano sancionador encargado aplicar las previsiones normativas, obligándole a

[17] TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sentencia recaída en el Expediente N° 06402-2007-PA/TC de fecha 10 de Febrero de 2010. Fs. N° 5
[18] TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sentencia recaída en el Expediente N° 06402-2007-PA/TC de fecha 10 de febrero de 2010. Fs. N° 8

no sancionar hechos distintos de los previstos por la norma, lo que supone, entre otras cosas, la prohibición de interpretación extensiva o analógica.

En relación a la carrea docente, se encuentra regulada por la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial, la cual tiene por objeto normar las relaciones entre el estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico – Productiva y en las instancias de gestión educativas descentralizada; asimismo regulas sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos[19].

Asimismo se encuentran reguladas las faltas y sanciones disciplinarias.

Respecto al proceso administrativo disciplinario para los profesores que laboran en el sector público, está regulado por la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU.

Las faltas disciplinarias reguladas en la Ley de Reforma Magisterial

a) Faltas sancionadas con amonestación escrita

La Ley de Reforma Magisterial no regula de manera directa las faltas pasibles de amonestación escrita; sino que se vale de la fórmula de tipificación indirecta, esto es, aquella que se realiza a través de dos normas: la *norma primaria*, que manda o prohíbe ciertas conductas, y la *norma secundaria*, que concibe al incumplimiento de la norma primaria como falta disciplinaria.

La fórmula de tipificación indirecta, obliga al secretario técnico del proceso disciplinario a realizar –antes de sancionar a los profesores– lo siguiente:

[19] Artículo 1° de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial.

1) Determinar la norma primaria, es decir, el deber que está obligado a cumplir durante el desempeño de sus funciones;

2) Verificar el incumplimiento de la norma primaria; y

3) Determinar la configuración de la norma secundaria, por el incumplimiento de la norma primaria, esto es, la comisión de la falta disciplinaria.

El Artículo 46° de la Ley de Reforma Magisterial, regula una serie de faltas genéricas [que también se presentan en todas las sanciones] pasibles de amonestación escrita, entre ellas tenemos:

- La transgresión de algún principio que inspira el servicio de la función docente.
- El incumplimiento de algún deber en el ejercicio de la función docente.
- El incumplimiento de alguna obligación en el ejercicio de la función docente.
- La contravención de alguna prohibición en el ejercicio de la función docente.

Para que estas faltas genéricas sean pasibles de la sanción de amonestación escrita se requiere que al momento de calificar estas faltas sean determinadas como *faltas leves*. Esto es imprescindible, porque si se presenta estas faltas pero si resultan ser faltas semigrave, graves o muy graves, ya no son pasibles de amonestación escrita sino de suspensión, cese temporal o destitución, respectivamente.

La Autoridad Educativa tiene competencia para calificar la levedad de la falta cometida, y para dicha evaluación tendrá en cuenta los criterios establecidos en el Artículo 78° del Decreto Supremo N° 004-2013-ED [Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial]:

a) Circunstancias en que se cometen.

b) Forma en que se cometen.

c) Concurrencia de varias faltas o infracciones.

d) Participación de uno o más servidores.

e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.

f) Perjuicio económico causado.

g) Beneficio ilegalmente obtenido.

h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.

i) Situación jerárquica del autor o autores.

Por su parte el inciso 1 del Artículo 88° de la norma anteriormente citada [Reglamento de la Ley N° 29944], se mencionan algunas conductas que pueden ser consideradas como faltas leves, con la finalidad de salvar las deficiencias de la fórmula de tipificación indirecta, aunque la investigación sea realizada por el director de la institución educativa, como son las siguientes:

- El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.
- El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el MINEDU.
- La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.

- Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.

Además de las causales anteriormente mencionadas, las cuales son consideradas como faltas leves, existe la regulación de la *cláusula abierta* para la de otras conductas como faltas leves, según lo dispuesto en el literal f) del inciso 1 del citado Artículo 88° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

No obstante, el inciso 1 del Artículo 88° del Decreto Supremo N° 004-2013-ED [Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial], prescribe que las faltas tipificadas en dicha norma legal sólo pueden ser atribuidas al profesor de aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa, y por ende, sólo pueden investigadas y sancionadas por el director de la institución educativa. De esta manera, *quedaría prohibido atribuir a otros servidores educativos* [como al: profesor coordinador, director de institución educativa, especialista en educación y director o jefe de gestión pedagógica director de UGEL] *las faltas enumeradas en el citado art. 88° numeral 88.1*, ya que dicho precepto legal literalmente restringe las mencionadas faltas para el profesor de aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa [tipicidad].

Como ya se ha mencionado el inciso 1 del Artículo 88° del Reglamento de la Ley N° 29944, prescribe que las conductas antes mencionadas pueden ser calificadas como faltas leves y semigraves [que no puedan ser calificadas como leves], la autoridad educativa competente se encuentra en la obligación de determinar si las conductas califican como faltas leves, y motivar su calificación, para lo cual podrá ceñirse a los criterios establecidos en el Artículo 78° del Reglamento antes acotado.

La amonestación se efectiviza mediante una llamada de atención *por escrito*, emitido por el superior jerárquico del profesor que incurrió en la falta disciplinaria, y tiene como finalidad lograr que el profesor mejore su conducta en cumplimiento de sus funciones, instándolo a no incurrir en nuevas faltas administrativas. No obstante, dependiendo del cargo del

profesor que cometió la falta, la autoridad que impondrá la amonestación será diferente:

- De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2 del Artículo 80° del D.S. N° 004-2013-ED, se dispone que la sanción de amonestación escrita al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y Subdirector de institución educativa *se oficializa por resolución del Director de la Institución Educativa*.
- En el inciso 3 del Artículo 80° del Reglamento de la Ley N° 29944, se establece que el Profesor Coordinador, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, *la amonestación escrita se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada*.
- Para el caso del Director de UGEL, *la amonestación escrita se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional*. [Inciso 4 del Artículo 80° del D.S. N° 004-2013-ED].

Para imponer una sanción de amonestación escrita, es necesario desarrollar un pequeño procedimiento, instruido por la autoridad inmediata superior autorizada para imponer dicha sanción; en este procedimiento se debe respetar las reglas del debido proceso, a efectos de garantizar al profesor –presunto responsable– su derecho de defensa; y, contando con el descargo respectivo o frente a la rebeldía del presunto responsable, la autoridad correspondiente impondrá la sanción cuando quede demostrado su responsabilidad disciplinaria.

b) Faltas sancionadas con suspensión en el cargo

Al igual que en los casos que ameritan sanción de amonestación escrita, es necesario que antes de sancionar a los profesores, se realice lo siguiente: **1)** Determinar la norma primaria, esto es, el deber que está obligado a cumplir durante el desempeño de sus funciones; **2)** Verificar el incumplimiento de la

norma primaria; y **3)** Determinar la configuración de la norma secundaria, por el incumplimiento de la norma primaria, esto es, incurrir en la comisión de una determinada falta disciplinaria.

En virtud de la fórmula de tipificación indirecta, el Artículo 47° –primer párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, regula las faltas genéricas pasibles de suspensión, los cuales son:

- La transgresión de algún principio que inspira el servicio de la función docente.
- El incumplimiento de algún deber en el ejercicio de la función docente.
- El incumplimiento de alguna obligación en el ejercicio de la función docente.
- La contravención de alguna prohibición en el ejercicio de la función docente.

Para que dichas faltas genéricas, establecidas en el –primer párrafo– del Artículo 47° de la Ley N° 29944 [Ley de Reforma Magisterial], sean pasibles de la sanción de suspensión se requiere que al momento de calificar estas faltas no puedan ser calificadas como *faltas leves*, empero, se requiere que tampoco puedan calificarse como *faltas graves*, ya que las faltas graves son sancionadas con cese temporal [Artículo 48° –primer párrafo– de la Ley antes citada]. De esta forma, para el caso de la suspensión, la Ley de Reforma Magisterial ha creado una figura jurídica –que hasta hace poco– era atípica en nuestra legislación laboral, esto es, la *falta semigrave*.

La figura de la *falta semigrave* puede ser entendida como la intermedia entre falta leve y falta grave. Sin embargo, calificar una conducta como falta semigrave no es una tarea fácil para el instructor del proceso disciplinario, ya que éste tendrá la obligación de determinar que la falta no es ni leve o exigua y que tampoco es grave, y además, motivar su calificación.

Para la calificación de la falta semigrave el instructor o la Autoridad Educativa competente, evaluará los siguientes criterios:

i) Circunstancias en que se cometen.

ii) Forma en que se cometen.

iii) Concurrencia de varias faltas o infracciones.

iv) Participación de uno o más servidores.

v) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.

vi) Perjuicio económico causado.

vii) Beneficio ilegalmente obtenido.

viii) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.

ix) Situación jerárquica del autor o autores.

Existe otro criterio para determinar si se incurre en una falta semigrave, esto consiste en la comisión reiterada de una falta leve, por más de dos [02] ocasiones. En otras palabras, si el profesor incurre en una falta leve, habiendo sido sancionado previamente en dos [02] ocasiones con amonestación escrita, *se considera que la tercera falta leve es una falta semigrave*, y por ende, es pasible de suspensión. [Artículo 47° –segundo párrafo– de la Ley N° 29944].

El Decreto Supremo N° 004-2013-ED [Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial] a través del inciso 1 del Artículo 88°, enumera algunas conductas que pueden ser consideradas como faltas semigraves, aunque sólo sean en materia de investigación por parte del director de la institución educativa, ello con la finalidad de salvar las deficiencias de la fórmula de tipificación indirecta; a continuación mencionamos las siguientes:

a) El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.

b) El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

c) La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

d) La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el MINEDU.

e) La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.

f) Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.

En el literal f) - inciso 1 del Artículo 88° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, se regula la *cláusula abierta* para la calificación de otras conductas como faltas semigraves.

Las faltas tipificadas en el inciso 1 del Artículo 88° del Decreto Supremo N° 004-2013-ED [Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial], prescribe que las faltas tipificadas en dicha norma legal sólo pueden ser atribuidas al profesor de aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa, y por ende, sólo pueden ser investigadas y sancionadas por el director de la institución educativa. De esta manera, *quedaría prohibido atribuir a otros servidores educativos* [como al: profesor coordinador, director de institución educativa, especialista en educación y director o jefe de gestión pedagógica director de UGEL] *las faltas enumeradas en el citado Artículo 88° numeral 1*, ya que dicho precepto legal literalmente restringe las mencionadas faltas para el profesor de aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa [tipicidad].

Como ya se ha mencionado anteriormente, el inciso 1 del Artículo 88° del del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, prescribe que las conductas antes mencionadas pueden ser calificadas como faltas leves y

semigraves, para ello la autoridad educativa competente se encuentra en la obligación de determinar si las conductas califican como faltas leves, y motivar su calificación, para lo cual podrá ceñirse a los criterios establecidos en el Artículo 78° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

La suspensión se efectiviza mediante acto resolutivo, emitido por el superior jerárquico del profesor que incurrió en la falta disciplinaria, tiene como objeto suspender en el ejercicio de las labores al profesor que incurrió en la falta por un lapso de tiempo; esta suspensión es perfecta, ya que se limita al profesor a percibir sus remuneraciones por el tiempo de duración de la sanción.

En el primer párrafo del Artículo 47° de la Ley de Reforma Magisterial, la suspensión tiene una duración máxima de treinta [30] días sin goce de remuneraciones.

Dependiendo del cargo del profesor que cometió la falta, la autoridad que impondrá la suspensión será diferente:

- El inciso 2 del Ártículo 81° del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, señala que mediante Resolución del Director de la institución educativa, se establece la sanción de suspensión al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa.

- Por otro lado, en el inciso 3 del Artículo 81° del mismo cuerpo normativo, prescribe que el caso del Profesor Coordinador, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, *la suspensión se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada*.

- El *Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional* emitirá una resolución estableciendo la suspensión al

Director de UGEL, así lo ha señalado el inciso 4 del Artículo 81° del D.S. N° 004-2013-ED.

En los casos que ameriten sanción de suspensión, es necesario que se lleve a cabo un procedimiento, instruido por la autoridad inmediata superior autorizada para imponer dicha, en este procedimiento se debe respetar las reglas del debido proceso, a efectos de garantizar al profesor –presunto responsable– su derecho de defensa; y, contando con el descargo respectivo o frente a la rebeldía del presunto responsable, la autoridad correspondiente impondrá la sanción cuando quede demostrado su responsabilidad disciplinaria.

c) Faltas sancionadas con cese temporal

La Autoridad Educativa es competente para realizar la calificación de la gravedad de la falta, quien lo evaluará siguiendo los criterios prescritos en el Artículo 78° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial:

a) Circunstancias en que se cometen.

b) Forma en que se cometen.

c) Concurrencia de varias faltas o infracciones.

d) Participación de uno o más servidores.

e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.

f) Perjuicio económico causado.

g) Beneficio ilegalmente obtenido.

h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.

i) Situación jerárquica del autor o autores.

Por otro lado, el Artículo 48° –segundo párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, regula –de forma directa– las faltas pasibles de cese temporal, los cuales son:

a. Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.

b. Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.

c. Realizar actividades comerciales o lucrativas, en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la institución educativa, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos**.**

d. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.

e. Abandonar el cargo injustificadamente [que puede cometerse desde un día de inasistencia].

Es pertinente señalar que la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres [03] días consecutivos o cinco [05] discontinuos, en un período de dos [02] meses, constituye falta de abandono de cargo, el cual está regulado en el inciso 4 del Artículo 82° del D.S. N° 004-2013-ED, modificado por D.S. N° 007-2015-MINEDU].

f. Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo.

g. Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.

h. Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.

Asimismo, se incurre en falta grave cuando se comete de forma reiterada una falta semigrave, por más de dos [02] ocasiones. En otras palabras, si el profesor comete una falta semigrave, habiendo sido sancionado previamente en dos [02] ocasiones con suspensión, *se considera que la tercera falta semigrave es una falta grave*, y por ende, es pasible de cese temporal. [Artículo 48° –tercer párrafo– de la Ley N° 29944].

Previo proceso administrativo disciplinario, el titular de la instancia de gestión educativa descentralizada, hace efectivo mediante acto resolutivo el cese temporal. A diferencia de la amonestación y la suspensión, para aplicar el cese temporal es imprescindible que se someta al profesor a un proceso disciplinario a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa.

El cese temporal tiene como objeto apartar en el ejercicio de las labores al profesor que incurrió en la falta por un lapso de tiempo; periodo en que se limita al profesor a percibir sus remuneraciones. Según el Artículo 82° –primer párrafo– del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, el cese temporal tiene una duración mínima de treinta y un [31] días y un límite máximo de doce [12] meses sin goce de remuneraciones.

Dependiendo del cargo del profesor que cometió la falta, la autoridad que impondrá el cese temporal será diferente:

- En el quinto párrafo del Artículo 48° de la Ley N° 29944, se establece que el cese temporal se oficializa *por resolución del Director de la Unidad de Gestión Educativa Local,* cuando se trate del profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y, subdirector y director de institución educativa, profesor coordinador, jefe de gestión pedagógica, especialistas de educación y otros cargos en la instancia educativa local.

  - Cuando se trate del director de la UGEL, y el profesor que se desempeña como director de gestión pedagógica, director de gestión institucional, y otros cargos de la instancia educativa regional, *el titular de la Dirección Regional de Educación oficializa por resolución, la sanción de cese temporal*. [Artículo 48° –quinto párrafo– de la Ley N° 29944].

  - Para el caso del Director de la DREJ, y el profesor que labora en los cargos de la instancia educativa nacional, *el titular del Ministerio de Educación oficializa por resolución la sanción de cese temporal*. [Art. 48° –quinto párrafo– de la Ley N° 29944].

Es menester señalar que para aplicar la sanción de cese temporal, se debe desarrollar un proceso administrativo disciplinario, el cual es instruido por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes [CPPADD], en este proceso disciplinario se debe respetar las reglas del debido proceso, a efectos de garantizar al profesor –presunto responsable– su derecho de defensa.

Cuando se trata del caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas e incurren en las faltas señaladas en los incisos a) y b) del Artículo 48° –segundo párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario, y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa, así lo ha establecido el Artículo 48° –cuarto párrafo– de la ley acotada.

d) Faltas sancionadas con destitución

Según el Artículo 49° –primer párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, para que las faltas genéricas sean pasibles de la sanción de destitución se requiere que al momento de calificar estas faltas se determinen como *faltas muy graves*.

Además en el segundo párrafo del Artículo en mención, se regula –de forma directa– las faltas pasibles de destitución, los cuales son:

a. No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
b. Haber sido condenado por delito doloso.

- La condena penal consentida o ejecutoriada privativa de la libertad por delito doloso, acarrea destitución automática sin proceso administrativo. [Artículo 84° –numeral 84.1– del D.S. N° 004-2013-ED].

- En caso de condena penal suspendida por delito doloso no vinculado al ejercicio de las funciones asignadas ni afecte a la administración pública, la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes recomienda si el profesor debe ser sancionado con cese temporal o destitución. [Artículo 84° –numeral 84.2– del D.S. N° 004-2013-ED].

- El profesor condenado con sentencia consentida o ejecutoriada por delito de terrorismo, o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionarios o delito de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de manera permanente de ingresar o reingresar al servicio público docente. [Artículo 84° –numeral 84.3– del D.S. N° 004-2013-ED].

c. Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.

d. Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de lo**s** servicios públicos.

e. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.

f. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.

g. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.

h. Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.

i. Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres [03] días consecutivos o cinco [05] días discontinuos en un período de dos [2] meses.

Es pertinente realizar una distinción de esta falta de abandono de cargo pasible de destitución, con la falta de abandono de cargo pasible de cese temporal; si bien, ambos establecen el mismo tiempo de días de inasistencia requeridos para su configuración, la diferencia estriba en la exigencia de la *reincidencia*, esto significa que para sancionar a un profesor con destitución, éste debió haber sido sancionado previamente con cese temporal por la misma falta; sólo cuando el profesor haya reincidido en el abandono de cargo corresponderá aplicarse la sanción de destitución.

j. La presentación de documentación adulterada o falsa en el proceso de evaluación (o concurso público) para el ingreso a la carrera pública magisterial. Esta falta se encuentra tipificada en el Artículo 37° –numeral 4– del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

También se incurre en falta grave cuando se comete de forma reiterada una falta grave, por más de dos [02] ocasiones. En otras
Palabras, si el profesor incurre en una falta grave, habiendo sido sancionado previamente en dos [02] ocasiones con cese temporal, *se considera que la tercera falta grave es una falta muy grave*, y por ende, es pasible de destitución. [Artículo 49° -tercer párrafo- de la Ley N° 29944].

La destitución conlleva el término o el retiro de la carrera pública magisterial, y se efectiviza mediante acto resolutivo, emitido por el titular de la instancia de gestión educativa descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario. A diferencia de la amonestación y la suspensión, para la aplicar la destitución es imprescindible que se someta al profesor a un proceso disciplinario donde pueda ejercer su derecho de defensa.

Dependiendo del cargo del profesor que cometió la falta, la autoridad que impondrá la destitución será diferente:

- Para el caso del profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y, subdirector y director de institución educativa, profesor coordinador, jefe de gestión pedagógica, especialistas de educación, y otros cargos en la instancia educativa local, *la destitución se oficializa por resolución del Director de la Unidad de Gestión Educativa Local*. [Artículo 49° –quinto párrafo– de la Ley N° 29944].
- Para el caso del director de la UGEL, y el profesor que se desempeña como director de gestión pedagógica, director de gestión institucional, y otros cargos de la instancia educativa regional, *la destitución se oficializa por resolución del titular de la Dirección Regional de Educación*. [Artículo 49° –quinto párrafo– de la Ley N° 29944].

- Para el caso del Director de la DRE, y el profesor que labora en los cargos de la instancia educativa nacional, *la destitución se oficializa por resolución del titular del Ministerio de Educación*. [Artículo 49° –quinto párrafo– de la Ley N° 29944].

Como se mencionó anteriormente, para que pueda aplicarse la sanción de destitución se debe desarrollar un proceso administrativo disciplinario, instruido por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, en este proceso disciplinario se debe respetar las reglas del debido proceso, a efectos de garantizar al profesor –presunto responsable– su derecho de defensa.

Conforme al art. 49° –cuarto párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, en el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, incurran en las faltas señaladas en los incisos d), e), f), g) y h) del Artículo 49° –segundo párrafo– de la ley acotada, iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario, y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

Las faltas administrativas atribuibles a los profesores que realizan función administrativa

Los profesores que pertenecen al área de la gestión institucional, suelen cumplir una función administrativa, y en el ejercicio de dicha función administrativa pueden cometer faltas de naturaleza administrativa. Se considera como faltas administrativas aquellas en que se incurre en la gestión de los procedimientos administrativos vinculados a los ciudadanos, y en la actuación administrativa[20].

Las faltas administrativas en que pueden incurrir los profesores que desempeñan función administrativa se encuentran tipificadas en el Artículo 239° de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Este precepto legal contiene faltas que son atribuibles a cualquier servidor público, independientemente de su régimen laboral, y eso incluye a los servidores educativos.

Dichas faltas son atribuidas a los profesores que pertenecen al área de gestión institucional, por motivo de que ellos realizan función administrativa y participan en la tramitación de diferentes procedimientos administrativos; así que para garantizar el real cumplimiento e inducir a la efectividad de las disposiciones de la Ley del Procedimiento Administrativo General, el Artículo 239° de la acotada ley, ha establecido la posibilidad de sancionar administrativamente con amonestación, suspensión, cese temporal o destitución a cualquier servidor independientemente de su régimen laboral; siendo así, las faltas tipificadas en el Artículo 239° de la acotada ley son de efectiva aplicación al magisterio.

En el Artículo 239° se establecen las faltas tipificadas de la Ley del Procedimiento Administrativo General como a continuación se detallan:

1. Negarse a recibir injustificadamente solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o expedir constancia sobre ellas.
2. No entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que deba decidir u opinar sobre ellos.

[20] MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Ob.cit.*; pág. 775.

3. Demorar injustificadamente la remisión de datos actuados o expedientes solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro del procedimiento administrativo.
4. Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia.
5. Ejecutar un acto que no se encuentre expedito para ello.
6. No comunicar dentro del término legal la causal de abstención en la cual se encuentre incurso.
7. Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones.
8. Intimidar de alguna manera a quien desee plantear queja administrativa o contradecir sus decisiones.
9. Incurrir en ilegalidad manifiesta.
10. Difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial a que se refiere el numeral 1 del Artículo 160° de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Estas faltas se sancionan previo proceso disciplinario, a fin de garantizar el derecho de defensa del profesor.

La Sanción Disciplinaria

"La sanción constituye una respuesta coercitiva de la administración pública ante la presencia de una acción u omisión causada por el servidor y que –esa conducta– está tipificada como falta disciplinaria. Desde el punto de vista jurídico no puede producirse una sanción si previamente no se ha constatado la existencia de una falta disciplinaria; la sanción y la falta forman una unidad indesligable dentro del ordenamiento laboral"[21].

Para que la sanción sea válida debe cumplir con algunos requisitos:

a. La sanción debe responder a un hecho ilícito tipificado expresamente como falta disciplinaria.

[21] MORY PRÍNCIPE, Freddy. 2009: *"El proceso administrativo disciplinario"*. 4° Edición. Lima-Perú: Editorial Rodhas S.A.C. Pág. 269.

b. La sanción debe estar en proporción con la falta cometida.

c. La sanción –cuando así lo exija la ley– debe provenir de un proceso disciplinario, en el cual el procesado ha ejercido su derecho a la defensa, o estuvo en la posibilidad de hacerlo.

d. El Estado sólo puede aplicar las sanciones previstas en la ley.

Clases de Sanciones Disciplinarias

En el Artículo 43° de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial, se establecen las siguientes sanciones disciplinarias:

- **Amonestación escrita**

  Es la sanción más benigna de todas las que existen dentro de la legislación educativa.

  Es posible diferenciar dos tipos de amonestaciones: la verbal y la escrita. La amonestación verbal no se está expresamente mencionada en la Ley de Reforma Magisterial y en su Reglamento, pero tampoco existe impedimento para su aplicación. La diferencia entre uno y otro tipo de amonestación es que, la amonestación escrita se efectiviza mediante acto resolutivo.

La amonestación verbal puede ser empleado por el jefe inmediato del profesor [el director de la institución educativa], para llamarle la atención por la comisión de hechos ilícitos o irregulares que por su naturaleza no requieren ser vistos por la autoridad administrativa.

La amonestación escrita se efectiviza mediante una Resolución emitida por el superior jerárquico del profesor que incurrió en la falta disciplinaria, luego de haberse comprobado su responsabilidad por los hechos ilícitos denunciados.

La amonestación tiene como finalidad lograr que el profesor mejore su conducta funcional, instándolo a no incurrir en nuevas faltas administrativas.

La autoridad educativa aplica la sanción de amonestación teniendo en cuenta el cargo del profesor que cometió la falta, lo cual ya ha sido materia de explicación en el literal *a) Faltas sancionadas con amonestación escrita del apartado 2.2.3.8. Las faltas disciplinarias reguladas en la Ley de Reforma Magisterial* del presente trabajo de investigación.

A diferencia de las otras clases de sanción, la amonestación no requiere de un previo proceso disciplinario; pero sí se requiere de un procedimiento de investigación, instruido por la autoridad inmediata superior, autorizada para imponer esta sanción, en el que se le haya corrido traslado de los cargos y en el cual haya ejercido su derecho a la defensa, o haya estado en la posibilidad de hacerlo.

- **Suspensión en el cargo**

  "Esta sanción disciplinaria es de mayor gravedad que la amonestación verbal o escrita, implica un impedimento –para el sancionado– de laborar en los días que dure el castigo y consiguientemente la imposibilidad de recibir una remuneración por el tiempo dejado de laborar[22].

La suspensión se efectiviza mediante acto resolutivo, emitido por el superior jerárquico del profesor que incurrió en la falta disciplinaria, tiene como objeto suspender en el ejercicio de las labores al profesor que incurrió en la falta por un lapso de tiempo; esta suspensión es perfecta, ya que se limita al profesor a percibir sus remuneraciones por el tiempo de duración de la sanción. Según el Artículo 47° –primer párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, la suspensión tiene una duración máxima de treinta [30] días sin goce de remuneraciones.

Para que pueda aplicarse la sanción de suspensión se debe desarrollar un pequeño procedimiento, instruido por la autoridad inmediata superior autorizada para imponer esta sanción, en este procedimiento se debe respetar las reglas del debido proceso, a efectos de garantizar al profesor –presunto responsable– su derecho de defensa; y, contando con el descargo respectivo o frente a la rebeldía del presunto responsable, la autoridad correspondiente impondrá la sanción cuando quede demostrado su responsabilidad disciplinaria.

[22] Ibíd.; pág. 273.

- **Cese temporal**

  El cese temporal se efectiviza mediante acto resolutivo, emitido por el titular de la instancia de gestión educativa descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario. A diferencia de la amonestación y la suspensión, para la aplicar el cese temporal es imprescindible que se someta al profesor a un proceso disciplinario donde pueda ejercer su derecho de defensa.

  El cese temporal tiene como objeto apartar en el ejercicio de las labores al profesor que incurrió en la falta por un lapso de tiempo; periodo en que se limita al profesor a percibir sus remuneraciones. Según el Artículo 82° –primer párrafo– del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, el cese temporal
  tiene una duración mínima de treinta y un [31] días y un límite máximo de doce [12] meses sin goce de remuneraciones.

  El proceso administrativo disciplinario seguido contra el profesor es instruido por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, en este proceso disciplinario se debe respetar las reglas del debido proceso, a efectos de garantizar al profesor –presunto responsable– su derecho de defensa.

  En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas que incurren en las faltas señaladas en los literales a) y b) del Artículo 48° –segundo párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario, y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

- **Destitución**

  Consiste en el término o el retiro de la carrera pública magisterial, y se efectiviza mediante acto resolutivo, emitido por el titular de la instancia de gestión educativa descentralizada, previo proceso administrativo

disciplinario. A diferencia de la amonestación y la suspensión, para la aplicar la destitución es imprescindible que se someta al profesor a un proceso disciplinario donde pueda ejercer su derecho de defensa.

De igual forma que en la sanción de amonestación, para que pueda aplicar la sanción de destitución se debe desarrollar un proceso administrativo disciplinario, instruido por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, en este proceso disciplinario se debe respetar las reglas del debido proceso, a efectos de garantizar al profesor –presunto responsable– su derecho de defensa.

Conforme al Artículo 49° –cuarto párrafo– de la Ley de Reforma Magisterial, en el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, incurran en las faltas señaladas en los literales d), e), f), g) y h) del art. 49° –segundo párrafo– de la ley acotada, iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario, y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

Criterios para determinar la sanción

La autoridad educativa al momento de evaluar una falta administrativa y aplicar la sanción administrativa, debe tener en cuenta los siguientes criterios:

a) Las circunstancias de la comisión de la falta disciplinaria.

b) La forma de la comisión de la falta.

c) La concurrencia de una o varias faltas.

d) La participación individual o grupal en la comisión de la falta.

e) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.

f) El perjuicio económico causado.

g El beneficio ilegalmente obtenido.

h) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor; vale decir, debe determinarse si falta fue cometida a título de dolo o de culpa, que servirá también para determinar el *quantum* de la sanción.

i) Reincidencia del autor o autores.

j) Nivel profesional del autor o autores

k) Situación jerárquica del autor o autores.

Registro de las sanciones

Las sanciones se registran en:

- ***El escalafón magisterial.***

  Todas las sanciones –sin excepción– que hayan adquirido la calidad de cosa decidida, y las sentencias judiciales con autoridad de cosa juzgada aplicadas al profesor, son registradas en el Escalafón Magisterial. [Artículo 50° – primer párrafo– de la Ley N° 29944].

- ***El Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, de la autoridad nacional del servicio civil.***

  Las sanciones de cese temporal y destitución son registradas, además del Escalafón Magisterial, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido conforme a las disposiciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la que será comunicada por la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada que corresponda, en un plazo no mayor de quince [15] días hábiles contados desde la fecha en que quedó firme y consentida la Resolución respectiva. [Art. 87° del D.S. N° 004-2013-ED].

Es importante señalar que sólo pueden registrarse las sanciones que hayan adquirido la calidad de cosa decidida, y las sentencias judiciales con autoridad de cosa juzgada.

Las sanciones con calidad de cosa decidida son aquellos *actos firmes*, que hayan quedado *ejecutoriadas*, por haberse agotado la vía administrativa y la última autoridad administrativa haya confirmado la sanción impuesta por la autoridad inferior; o aquellas que hayan quedado *consentidas*, por haberse vencido el plazo para impugnar la sanción disciplinaria, sin que el interesado haya ejercido su derecho de impugnación.

Las sentencias judiciales adquieren la autoridad de cosa juzgada cuando no proceden contra ella otros medios impugnatorios que los ya resueltos [sentencia *ejecutoriada*]; o cuando las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin

formularlos [sentencia *consentida]*, según lo dispuesto por el Artículo 123° del Código Procesal Civil].

Eliminación de la anotación de sanción del escalafón magisterial

El profesor sancionado con amonestación escrita o suspensión en el cargo, puede solicitar la eliminación de la anotación de sanción del Escalafón Magisterial, luego de transcurrido un [01] año de haber cumplido con la sanción aplicada por falta disciplinaria. En el caso del profesor sancionado con cese temporal, debe haber transcurrido dos [02] años del cumplimiento de la sanción. En ambos supuestos se requiere, además, haber observado buena conducta y obtenido informe favorable de su desempeño laboral, así lo señala el Artículo 51° de la Ley N° 29944].

Esta posibilidad era considerada en el derogado Reglamento de la Ley del Profesorado como "prescripción de la sanción" [Artículo 138° del citado reglamento]; denominación que no correspondía con sus efectos, ya que teniendo la prescripción efectos extintivos no se podría considerar como la extinción de la sanción, por cuanto la sanción ya debió haberse cumplida.
Por eso consideramos correcta la opción de la Ley de Reforma Magisterial al regular esta posibilidad como "eliminación de la anotación de sanción del escalafón magisterial", puesto que efectivamente, esta acción solo implica la eliminación de la anotación, y no de la sanción, puesto que se requiere que la sanción haya sido cumplida.

La Inhabilitación

La obligación principal del profesor es la de prestar el servicio docente; pero puede darse el caso de que sea una conducta del profesor la que ocasione una sanción en su contra, administrativa o judicial, lo que le impida desarrollar las actividades propias de su función docente, es decir, le impide cumplir con sus obligaciones laborales.

> La inhabilitación –ya sea administrativa o judicial– califica como un supuesto de suspensión laboral, y como tal, impide al profesor el ejercicio de sus labores, por el tiempo que dure la sanción administrativa o judicial.
>
> En ambos supuestos de inhabilitación, judicial o administrativa, se requiere que las sanciones se originen en procedimientos regulares, esto es, aquellos en que se hayan

respetado las reglas del debido proceso, y que –en caso de las sanciones administrativas– hayan culminado con la calidad de cosa decidida, y –para la sanción judicial de inhabilitación– que las sentencias judiciales tengan la autoridad de cosa juzgada.

La Ley de Reforma Magisterial regula la inhabilitación en su Artículo 52°, el cual prescribe que la inhabilitación impide al servidor ejercer función docente pública durante un determinado lapso, por haber sido sancionado como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública [inhabilitación administrativa] o en su vida privada [inhabilitación judicial], que lo hace desmerecedor del ejercicio docente público.

La Ley de Reforma Magisterial regula ambos supuestos de inhabilitación, la administrativa y judicial. Sobre la primera, la *inhabilitación administrativa*, prescribe lo siguiente:

- La sanción administrativa disciplinaria de suspensión y cese temporal implican la inhabilitación del ejercicio de la función docente hasta el término de la sanción, bajo cualquier forma o modalidad [Artículo 52° –inciso a) – de la Ley N° 29944].

- La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño de función docente bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (05) años. [Artículo 52° –inciso b) – de la Ley N° 29944].

Por su parte, la Ley de Reforma Magisterial, sobre la *inhabilitación judicial*, prescribe lo siguiente:

- Por resolución judicial firme que dispone la inhabilitación conforme al artículo 36° del Código Penal, el profesor queda inhabilitado, según los términos de la sentencia [Artículo 52° –literal c) – de la Ley N° 29944].

- El profesional de la educación condenado por delito de terrorismo o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionario y de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de ingresar al servicio público en el Sector Educación [Artículo 52° –literal d)– de la Ley N° 29944].

La Investigación de denuncia por el Director de Institución Educativa

La Ley de Reforma Magisterial con el objetivo de aligerar la carga administrativa de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, delimitó su competencia sólo para la investigación y sanción de las faltas graves y muy graves; y se otorgó la competencia de la investigación de las faltas leves y semigraves a la autoridad inmediata superior del profesor que cometió la respectiva falta.

Se creó conveniente adoptar esta medida porque las faltas leves y semigraves, al ser faltas de menor gravedad, no es indispensable que se desarrolle un proceso disciplinario para ser investigadas y sancionadas, siendo necesario sólo un corto procedimiento de investigación, en donde –claro está– se garantice el derecho de defensa del profesor.

De esta forma, el Director de institución educativa como superior jerárquico, tiene la competencia para investigar las denuncias de faltas leves y semigraves presentadas contra el profesor de aula, el personal jerárquico y subdirector de institución educativa, que ameriten sanción de amonestación escrita y suspensión.

En el Artículo 46° y 47° de la Ley de Reforma Magisterial, se establecen las faltas leves y semigraves que puede investigar el Director, son las siguientes:

- La transgresión de algún principio que inspira el servicio de la función docente.
- El incumplimiento de algún deber en el ejercicio de la función docente.
- El incumplimiento de alguna obligación en el ejercicio de la función docente.
- La contravención de alguna prohibición en el ejercicio de la función docente.

No obstante, el Artículo 88° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, con el fin de mejor la fórmula de tipificación para las faltas leves y semigraves, establece que entre las faltas que puede investigar el Director de institución educativa son los siguientes:

a) El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.

b) El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

c) La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

d) La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el MINEDU.

e) La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.

f) Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.

En el inciso 2 del Artículo 88° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, la investigación que realiza el Director de institución educativa tiene una duración de veinte [20] días improrrogables, plazo que se computa desde la fecha de la notificación de los cargos al profesor denunciado.

La investigación de la denuncia por parte del Director de institución educativa se desarrolla en las siguientes etapas:}

- ***Primera etapa: denuncia y apertura de la investigación.***

La primera etapa de la investigación se inicia con la denuncia, que es aquel comunicado sobre la comisión de una falta disciplinaria [*notitia disciplinare culpa]*, y con la inmediata apertura de la investigación.

La denuncia puede devenir de:

a. El subdirector de la institución educativa.

b. Otro profesor.

c. Un padre de familia.

d. Incluso de un tercero.

La investigación no solamente se realiza por la existencia de una denuncia sino que también puede iniciarse por disposición de una autoridad educativa superior.

No existe formalidad exacta en la formulación de la denuncia, puede ser presentada por vía escrita o –incluso– verbal. En el caso de la denuncia verbal, ésta se realiza de manera presencial ante el Director de institución educativa, emitiéndose un Acta que contendrá la información que la sustenta, así como la copia del DNI del denunciante y los medios probatorios presentados en la denuncia.

Recibida la denuncia, el Director de institución educativa inicia de forma inmediata la investigación, no pudiendo por ningún motivo omitir o rehusarse a dar inicio a la investigación, y mucho menos, no puede archivar *in limine* la denuncia; por el contrario, el Director está obligado a investigar la denuncia, y actuar todos los medios de prueba necesarios para determinar la comisión de la falta denunciada.

Corresponde al Director de institución educativa emita una Resolución Directoral con la finalidad de dar apertura a la investigación, sin embargo a fin de dotar de celeridad a la investigación bastaría con la emisión de un proveído [acto administrativo] de apertura de investigación.

- ***Segunda etapa: instrucción de la investigación.***

  Luego de que el Director de institución educativa emita el Proveído de apertura de investigación, se inicia la etapa de instrucción en el que se investigará al profesor denunciado. Esta etapa está conformada por las siguientes fases:

1) notificación al profesor denunciado;

2) formulación del descargo; y

3) las investigaciones.

1) **Notificación al profesor denunciado.**

   Aperturada la investigación, el Director de institución educativa correrá traslado de la denuncia al profesor, a fin de que éste pueda ejercer su derecho de defensa presentando su descargo respectivo.

   La notificación deberá realizarse en forma personal. Cuando no pueda realizarse la notificación personal, la notificación se realizará mediante publicación en el diario oficial El Peruano o en el diario de mayor circulación del territorio respectivo.

   La notificación tiene como fin poner en conocimiento del profesor sobre la imputación en su contra de la comisión de una falta disciplinaria, a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa.

2) **Descargo del profesor denunciado.**

   Una vez notificada la denuncia al profesor, éste tiene derecho a formular su descargo respectivo, para lo cual dispone de un plazo improrrogable de diez [10] días hábiles que se computa a partir del día siguiente de la notificación, según lo dispuesto por el inciso del Artículo 88° del D.S. N° 004-2013-ED.

   El descargo debe ser presentado por escrito, y deberá contener una exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los hechos materia de la denuncia o el reconocimiento de éstos.

3) **Las investigaciones del director.**

   El Director de institución educativa no puede limitarse sólo a la denuncia y al descargo, sino que está en la obligación de investigar la falta disciplinaria denunciada y atribuida al profesor, con la finalidad de arribar a la verdad material sobre la comisión de la falta denuncia.

Con la finalidad de cumplir con este deber, el Director puede realizar las siguientes diligencias:

a. El Director solicitará informes de las áreas que estime conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

b. Recibirá las manifestaciones ya sea en forma verbal o escrita, del profesor denunciado, de los testigos y del personal que tiene relación directa o indirecta con el caso. Las manifestaciones serán firmadas por el profesor denunciado, por su abogado defensor y por el Director. De igual forma se hará con las personas citadas al proceso investigatorio.

c. El Director –de ser el caso– se trasladará al lugar donde ocurrieron los hechos para tener mejores elementos de juicio.

Las investigaciones que realiza el Director de institución educativa para determinar la comisión de la falta denunciada, deberá realizarse en un plazo no mayor de diez [10] días hábiles, se computa a partir del término del plazo otorgado al profesor para formular su descargo, vale decir, se computa luego de vencido el plazo improrrogable de diez [10] días hábiles contados a partir de la notificación de la denuncia al profesor.

- ***Tercera etapa: determinación de la sanción y emisión de la resolución.***

Luego de vencido el plazo de diez [10] días hábiles, computado desde el término del plazo otorgado al profesor para formular su descargo, el Director de institución educativa tiene el deber de culminar la investigación y emitir la resolución de sanción.

Cuando la investigación se realiza con respecto a una falta disciplinaria sancionable con amonestación escrita, el Director de institución educativa además de emitir la Resolución de amonestación, y notificarlo al profesor denunciado, deberá remitir la referida Resolución al Área de Escalafón Magisterial de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, para el respectivo registro de la sanción.

Por otro lado, cuando la investigación versa por una falta disciplinaria sancionable con suspensión, el Director de institución educativa además de emitir la Resolución de suspensión, y notificarlo al profesor denunciado, y además de remitir la referida Resolución al Área de Escalafón Magisterial de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, deberá remitir la Resolución al Área de Planillas, con el fin de que suspenda el pago de la remuneración al profesor, por el plazo que dure la sanción.

La Investigación de denuncia por el Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada

Como ya se mencionó en líneas precedentes, la Ley de Reforma Magisterial estableció como objetivo, aligerar la carga administrativa de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, otorgando la competencia de la investigación de las faltas leves y semigraves a la autoridad inmediata superior del profesor que cometió la respectiva falta.

De esta forma, el Jefe de Personal, o quien haga sus veces, de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, como superior jerárquico, tiene la competencia para investigar las denuncias de faltas leves y semigraves presentadas contra el director de la institución educativa, especialistas en educación, director o jefe de gestión pedagógica, que ameriten sanción de amonestación escrita y suspensión.

De otro lado, la investigación de las denuncias de faltas leves y semigraves presentadas contra el Director de la UGEL, que ameriten
Sanción de amonestación escrita y suspensión, corresponderá al Jefe de Personal de la Instancia Superior de Gestión Educativa Descentralizada a la que pertenece el profesor denunciado, esto es, la instancia de nivel regional.

El Jefe de Personal puede investigar las faltas leves y semigraves, establecidas en el Artículo 46° y 47° de la Ley de Reforma Magisterial, entre ellas tenemos:

- La transgresión de algún principio que inspira el servicio de la función docente.
- El incumplimiento de algún deber en el ejercicio de la función docente.

- El incumplimiento de alguna obligación en el ejercicio de la función docente.
- La contravención de alguna prohibición en el ejercicio de la función docente.

Por otro lado, el Artículo 89° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, regula una falta típica materia de investigación por el Jefe de Personal, y este es el "Incumplimiento del Director de institucion educativa al deber de investigar las faltas atribuidas a su conocimiento", señalando en el numeral 4 del acotado Artículo 89° lo siguiente: "En caso el Director de la Institución Educativa no cumpla con lo establecido en el artículo 88 del presente Reglamento, será pasible de sanción, de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente artículo".

La investigación que realiza el Jefe de Personal, o quien haga sus veces, de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, tiene una duración de veinte [20] días improrrogables o veinticinco [25] días para el caso de la suspensión; plazo que se computa desde la fecha de la notificación de los cargos al profesor denunciado, así lo establece el inciso 2 del Artículo 89° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

La investigación de la denuncia por parte del Jefe de Personal se desarrolla en las siguientes etapas:

- ✓ **Primera etapa: denuncia y apertura de la investigación**

  La primera etapa de la investigación se inicia con la denuncia, que es aquel comunicado sobre la comisión de una falta disciplinaria (*notitia disciplinare culpa*), y con la inmediata apertura de la investigación.

  La denuncia puede devenir de:

  a. Un profesor.

  b. Un padre de familia.

  c. Incluso de un tercero.

La investigación inicia a partir de la denuncia o por disposición de una autridad educativa superior.

La denuncia puede ser presentada por escrito o presentarse de forma verbal. En el caso de la denuncia verbal, ésta se realiza de manera presencial ante el Jefe de Personal, emitiéndose un Acta que contendrá la información que la sustenta, así como la copia del DNI del denunciante y los medios probatorios presentados en la denuncia.

Recibida la denuncia, el Jefe de Personal inicia de forma inmediata la investigación, no pudiendo por ningún motivo omitir o rehusarse a dar inicio a la investigación, y mucho menos, no puede archivar *in limine* la denuncia; por el contrario, el Jefe de Personal está obligado a investigar la denuncia, y actuar todos los medios de prueba necesarios para determinar la comisión de la falta denunciada.

Ahora bien, a fin de dotar de formalidad a la apertura de la investigación, es recomendable que el Titular de la instancia de gestión educativa descentralizada emita una Resolución Directoral con tal fin.

- ✓ **Segunda etapa: instrucción de la investigación**

  Luego de que se dé inicio a la investigación, se inicia la etapa de instrucción en el que se investigará al profesor denunciado. Esta etapa está conformada por las siguientes fases:

  1) notificación al profesor denunciado; **2)** formulación del descargo; y **3)** las investigaciones.

- ✓ **Notificación al profesor denunciado**

  Aperturado la investigación, el Jefe de Personal correrá traslado de la denuncia al profesor, a fin de que éste pueda ejercer su derecho de defensa presentando su descargo respectivo.

  La notificación deberá realizarse en forma personal. Cuando no pueda realizarse la notificación personal, la notificación se realizará mediante publicación en el diario oficial El Peruano o en el diario de mayor circulación del territorio respectivo.

La notificación tiene como fin poner en conocimiento del profesor sobre la imputación en su contra de la comisión de una falta disciplinaria, a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa.

- ✓ **Descargo del profesor denunciado**

  Una vez notificado la denuncia al profesor, éste tiene derecho a formular su descargo respectivo, para lo cual dispone de un plazo improrrogable de diez [10] días hábiles que se computa a partir del día siguiente de la notificación. [Art. 89° -numeral 89.2.- del D.S. N° 004-2013-ED].

El descargo debe ser presentado por escrito, y deberá contener una exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los hechos materia de la denuncia o el reconocimiento de éstos.

- ✓ **Las investigaciones del jefe de personal**

  El jefe de personal tiene la obligación de investigar la falta disciplinaria denunciada y atribuida al profesor, con la finalidad de arribar a la verdad material sobre la comisión de la falta denuncia y para ello realizará las siguientes diligencias:

  a. El Jefe de Personal solicitará informes de las áreas que estime conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

  b. Recibirá las manifestaciones ya sea en forma verbal o escrita, del profesor denunciado, de los testigos y del personal que tiene relación directa o indirecta con el caso. Las manifestaciones serán firmadas por el profesor denunciado, por su abogado defensor y por el el Jefe de Personal. De igual forma se hará con las personas citadas al proceso investigatorio.

  c. El Jefe de Personal –de ser el caso– se trasladará al lugar donde ocurrieron los hechos para tener mejores elementos de juicio.

En un plazo no mayor de diez [10] días hábiles, el Jefe de Personal debe realizar las investigaciones, para el caso se la amonestación escrita y no mayor de quince [15] días hábiles para el caso de la suspensión; estos plazos se computan a partir del término del plazo otorgado al profesor para formular su descargo, vale decir, se computa luego de vencido el plazo

improrrogable de diez [10] días hábiles contados a partir de la notificación de la denuncia al profesor.

- ✓ **Tercer etapa: emisión del informe investigatorio**

  Al término del plazo de investigación, de veinte [20] días hábiles para el caso de la amonestación escrita, o de veinticinco [25] días hábiles para el caso de la suspensión en el cargo, el Jefe de Personal tiene el deber de culminar la investigación y emitir su Informe Investigatorio.

  Cuando el Informe Investigatorio determine que no hay comisión de la falta disciplinaria, el Jefe de Personal recomendará el archivo de la investigación.

  Por otro lado, cuando en el Informe Investigatorio el Jefe de Personal recomienda la aplicación de la sanción de amonestación escrita o suspensión, será el Titular de la instancia de gestión educativa descentralizada quien emitirá la Resolución de sanción correspondiente.

- ✓ **Cuarta etapa: deteminación de la sanción y emisión de resolución**

  Recibido el Informe Investigatorio del Jefe de Personal, cuando recomiende la sanción de amonestación escrita, el Titular de la instancia de gestión educativa descentralizada emitirá la Resolución de amonestación correspondiente.

  Por otro lado, cuando el Informe Investigatorio del Jefe de Personal, recomienda la sanción de suspensión, corresponde al Titular de la instancia de gestión educativa descentralizada *la graduación* de la sanción y emitir la resolución en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles de recibido el Informe.

  Cuando la investigación versó sobre profesores que laboran en el Ministerio de Educación, la Resolución de sanción la emite el Jefe o Director General del Órgano o Unidad Orgánica en la que se desempeña el profesor sancionado.

1.4. Formulación del Problema

¿Qué procesos administrativos se presentaron en el personal docente de Educación Básica Regular en la UGEL Picota en el año 2016?

1.5. Justificación e Importancia

La sistematización de la presente investigación y en particular los procesos administrativos disciplinarios de los docentes de EBR se justifica por las siguientes razones:

El conocimiento de las faltas administrativas de docentes, la recurrencia de estas, cuantos fueron procesados el año 2016, entre otras cosas permite a la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa local de Picota tomar medidas preventivas y estratégicas para evitar la impunidad de los casos y garantizar el normal desarrollo de las actividades educativas y el respeto a los derechos de los miembros de la comunidad educativa.

Este estudio tiene relevancia social porque está dirigido a los docentes de educación básica regular que son los responsables de conducir de manera responsable y ética el proceso educativo de los niños, niñas y adolescentes de la provincia de Picota.

1.6. Hipótesis

Los procesos administrativos disciplinarios seguido contra docentes se produce por el desconocimiento de los deberes señalados en la Ley de la Reforma Magisterial [Ley N° 29944] y su Reglamento [Decreto Supremo N° 004-2013-ED].

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Conocer los procesos administrativos disciplinarios de los profesores de Educación Básica Regular en la UGEL Picota – 2016 a fin de tomar las medidas preventivas, pertinentes y evitar situaciones de riesgo en la comunidad educativa.

1.7.2. Objetivos específicos

a) Conocer las faltas más recurrentes de los profesores en la UGEL de Picota – 2016.

b) Identificar las características de los procesos administrativos disciplinarios de los profesores en la UGEL de Picota – 2016.

c) Identificar las causas de los procesos administrativos disciplinarios de los profesores en la UGEL de Picota – 2016.

d) Identificar los casos que tienen la misma causal como falta administrativa.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. Método

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El proyecto de investigación que se presenta es de naturaleza cuantitativa – descriptiva, por cuanto se tendrá que conocer las faltas administrativas más recurrentes que incurren los profesores de Educación Básica Regular de la UGEL Picota.

El trabajo de investigación permitirá identificar las causas por la que los docentes incurren en faltas administrativas. Se recogerán los datos sobre la base de las hipótesis para posteriormente describir, analizar la información de manera cuidadosa y finalmente interpretar los resultados.

2.1.2. Diseño de la investigación

Para la investigación que se está realizando se ha creído conveniente trabajar con el diseño de investigación no experimental transversal o transeccional, por cuanto el proyecto de investigación tiene una naturaleza descriptiva, por cuanto tiene por finalidad explicar las causas de las faltas administrativas que incurren los profesores de Educación Básica Regular de la UGEL Picota.

2.2. Población y Muestra

Población: 350 Profesores de Educación Básica Regular y la Comisión Permanente Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes [CPPADD] que pertenecen al ámbito de la UGEL de Picota.

Muestra: 115 Profesores informantes de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes [CPPADD], que pertenecen a la UGEL de Picota.

2.3. Variables, Operacionalización

Los Procesos Administrativos Disciplinarios de los Profesores de Educación Básica Regular en la UGEL de Picota - 2016.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Encuesta

La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos.

En una encuesta se realizan una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas que hacen que esa muestra sea, un conjunto, representativa de la población general de la que procede.

Es un estudio en el cual el investigador obtiene los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística de un estudio, formada a menudo por personas empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

Observación

Es la técnica de recogida de la información que consiste básicamente, en observar, acumular e interpretar las actuaciones, comportamientos y hechos de las personas u objetos tal y como las realizan habitualmente. En este proceso se busca contemplar en forma cuidados y sistemática como se

desarrolla dichas características en un contexto determinado, sin intervenir sobre ellas o manipularlas.

En el acto de observación se pueden distinguir: el observador, el objeto de observación, los medios para observar, las condiciones de la observación y el sistema de conocimientos relacionados con la finalidad de las observaciones y las interpretaciones que resulten de ellas.

La observación es la técnica más antigua y la más empleada en investigación, es el proceso inicial y fundamental del método científico. La observación científica consiste en el estudio de un fenómeno específico o un acontecimiento determinado que se produce en sus condiciones naturales. Permite darnos cuenta de los fenómenos que ocurren a nuestro alrededor por medio de los sentidos.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

- **Cuestionario**

Es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obetern información de los consultados.

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente y organizada, secuenciada y estructurada de acuerdo con una determinada planificación con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El procedimiento para recoger los datos, de acuerdo a las técnicas e instrumentos elaborados, es el siguiente:

a. Solicitar por escrito a la Dirección de la UGEL Picota para acceder a la investigación correspondiente.

b. Se deberá coordinar con el Presidente de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL Picota para aplicar las técnicas e instrumentos correspondientes.

c. Elaboración de los instrumentos de investigación, como la encuesta y el cuestionario, en función de los indicadores, así como fotocopiado de estos instrumentos en la cantidad requerida.

d. Distribución del cuestionario de preguntas a los Miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes [CPPADD] y Profesores según muestra.

e. Inicio de la actividad investigativa de la observación a todos los Documentos considerados en la muestra. Para este efecto se coordinará con la Oficina de CPPADD de la UGEL Picota, con la finalidad que se pueda revisar los documentos administrativos del área, en función de los indicadores de la variable.

2.5.1. Análisis estadísticos de datos

La información que se obtenga después de haber aplicado las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se realizará ítem por ítem o pregunta por pregunta, las cuales recibirán un tratamiento cuantitativo, para el cual se elaborará un código para preguntas cerradas, con el que se comenzará con el análisis del contenido de las respuestas dadas con el fin de establecer las categorías más generales que serán codificadas y que deben ser exhaustivas y excluyentes.

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo al Informe Belmont, tenemos los siguientes principios éticos:

a) Respeto a las personas

Este principio incorpora dos convicciones éticas: primero, que los individuos deberán ser tratados como agentes autónomos y segundo, que las personas con autonomía disminuida tienen derecho a ser protegidas. En tal sentido, el principio de respeto a las personas se divide en dos exigencias morales separadas: la exigencia de reconocer autonomía y la exigencia de proteger a aquellos con autonomía disminuida.

El respeto a las personas exige que los sujetos participen en la investigación voluntariamente y con información adecuada.

b) Beneficencia

El concepto de tratar a las personas de una manera ética, implica no solo respetar sus decisiones y proetegerlos de daños, sino también procurar su bienestar. Este trato cae bajo el principio de beneficiencia. El término "beneficencia" se entiende como actos de bondad o caridad que van más allá de la estricta evaluación.

Existen dos reglas generales como expresiones complementarias de beneficencia: no hacer daño y acrecentar al máximo los beneficios y disminuir los daños posibles.

c) Justicia

La selección de sujetos de investigación necesita ser examinada cuidadosamente para determinar si algunas clases sociales están siendo seleccionadas sistemáticamente, simplemente por estar disponibles fácilmente, su posición comprometida o su fácil manipulación en lugar de ser seleccionadas por razones directamente relacionadas con el problema de estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

Se tuvo como criterio científico la base de la ética, moral, autenticidad, responsabilidad, confiabilidad y transparencia para realizar la investigación, el cual nos hace dignos de tener derechos y deberes en la sociedad que espera el aporte de cada uno de sus integrantes para trascender y allí si obtener a cambio el mejoramiento económico, cultural y social de nuestra realidad.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Sexo

Tabla N° 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válidos	Masculino	61	53,0	53,0	53,0
	Femenino	54	47,0	47,0	100,0
	total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 01

Fuente: Tabla N° 01

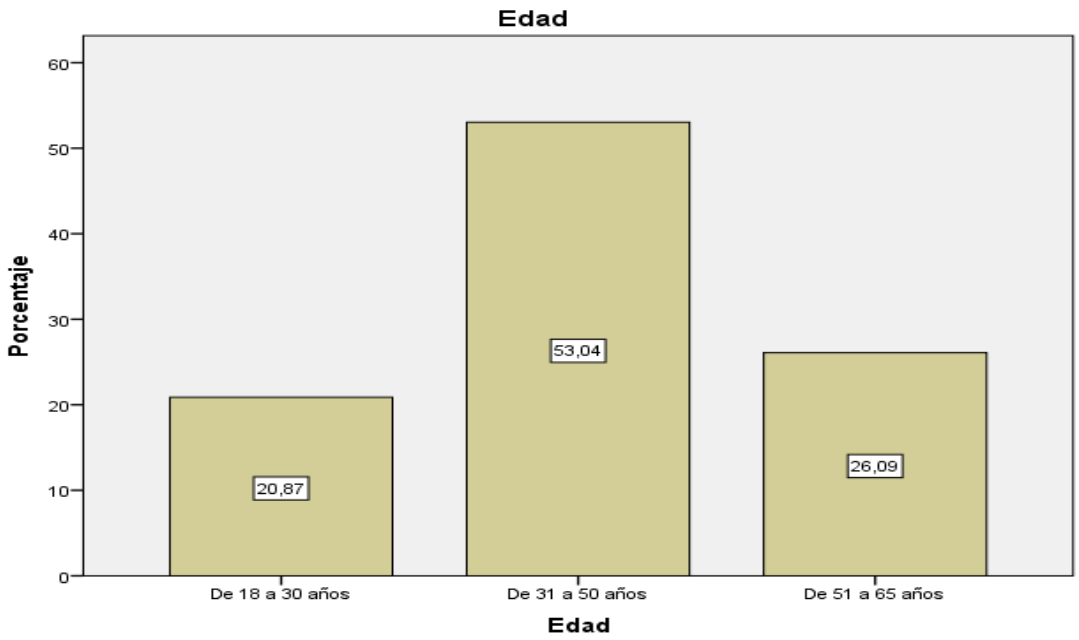
Edad

Tabla N° 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 18 a 30 años	24	20,9	20,9	20,9
	De 31 a 50 años	61	53,0	53,0	73,9
	De 51 a 65 años	30	26,1	26,1	100,0
Total		115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 01



Fuente: Tabla N° 02

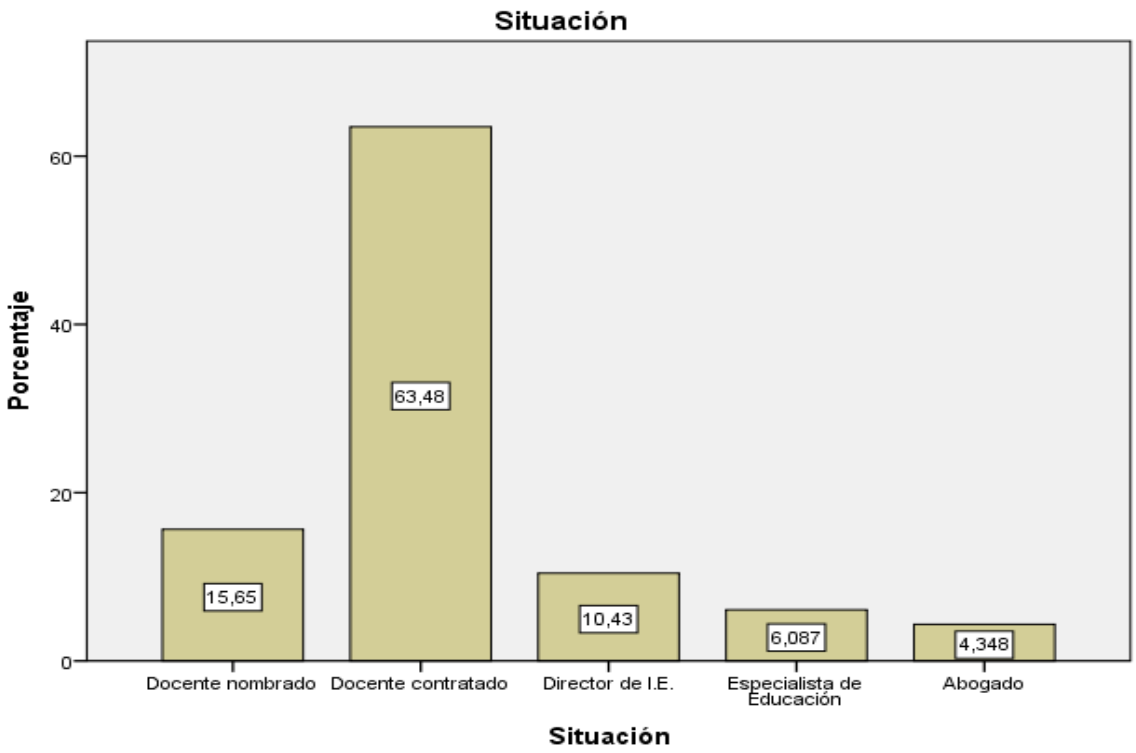
Situación

Tabla N° 03

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Docente nombrado	18	15,7	15,7	15,7
	Docente contratado	73	63,5	63,5	79,1
	Director de I.E.	12	10,4	10,4	89,6
	Especialista de Educación	7	6,1	6,1	95,7
	Abogado	5	4,3	4,3	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 03



Fuente: Tabla N° 03

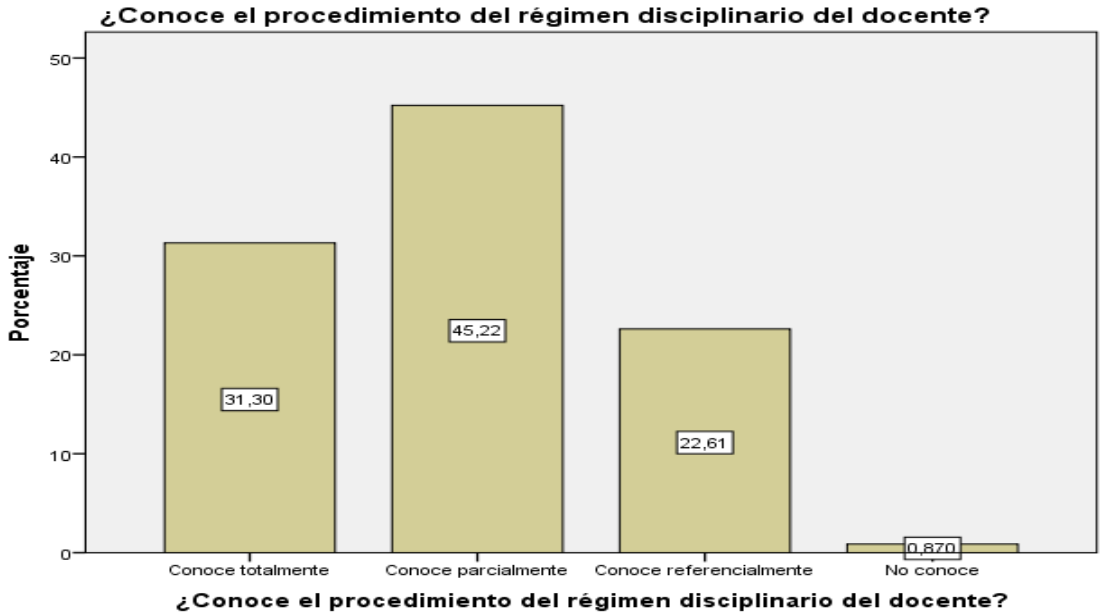
¿Conoce el procedimiento del régimen disciplinario del docente?

Tabla N° 04

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válidos	Conoce totalmente	36	31,3	31,3	31,3
	Conoce	52	45,2	45,2	76,5
	parcialmente	26	22,6	22,6	99,1
	Conoce referencialmente	1	,9	,9	100,0
	No	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 04



Fuente: Tabla N° 04

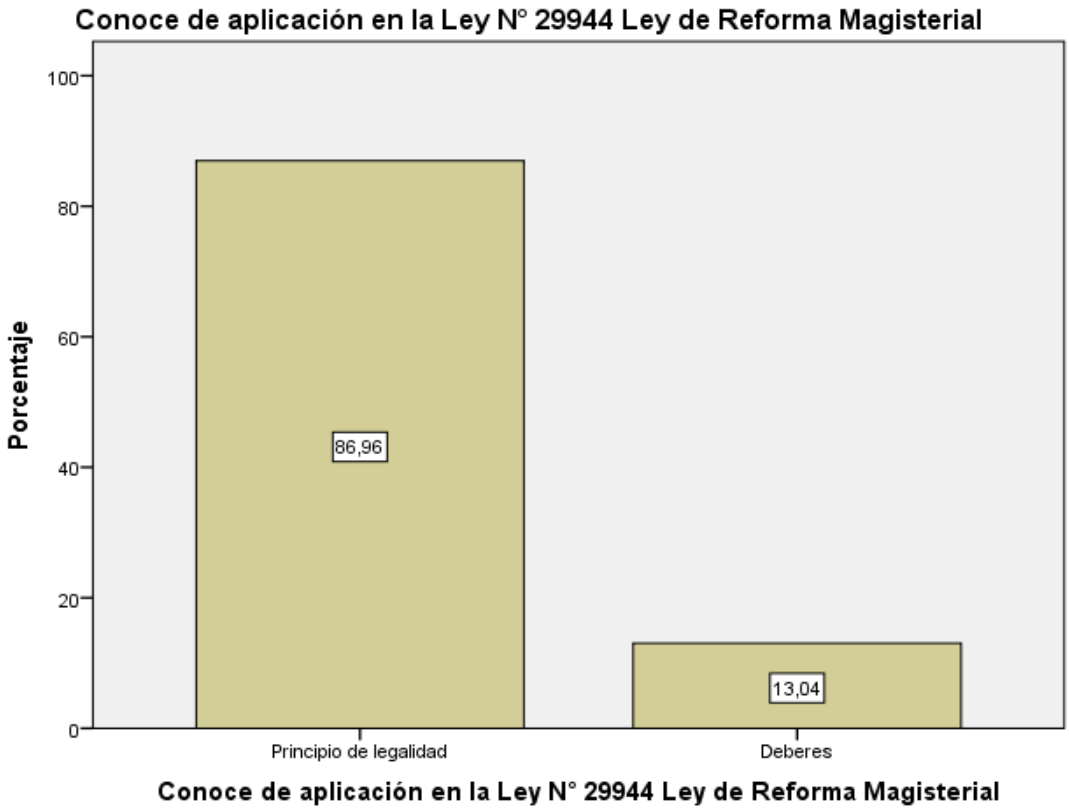
Conoce de aplicación en la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial

Tabla N° 05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Principio de legalidad	100	87,0	87,0	87,0
	Deberes	15	13,0	13,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 05



Fuente: Tabla N° 05

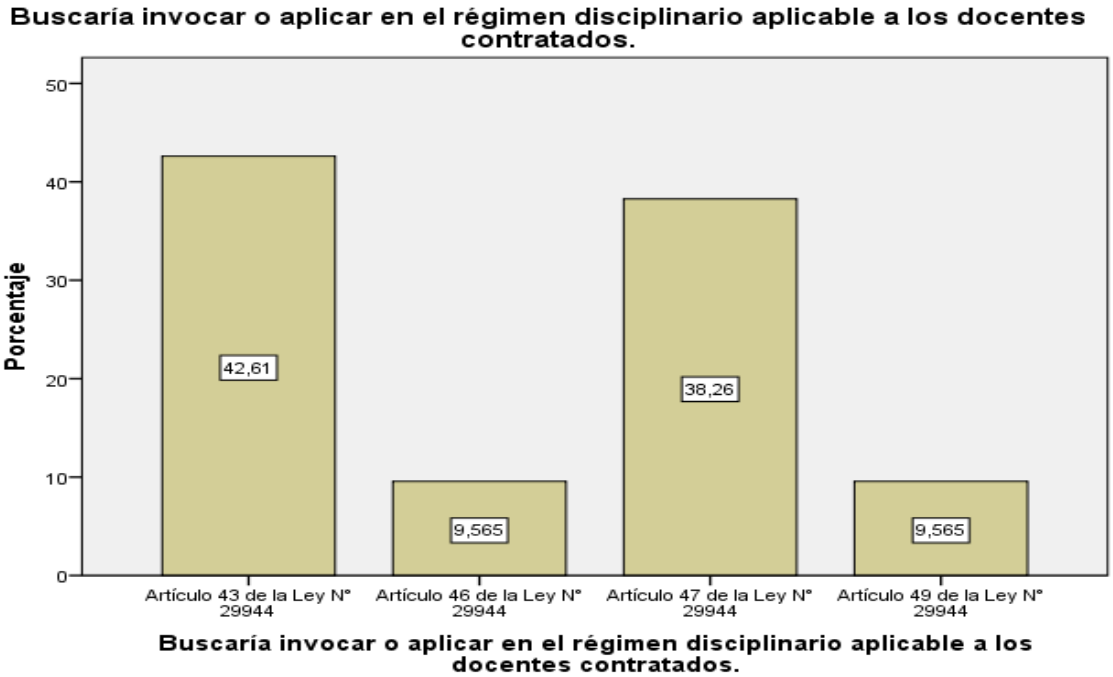
Buscaría invocar o aplicar en el régimen disciplinario aplicable a los docentes contratados.

Tabla N° 06

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Artículo 43 de la Ley N° 29944	49	42,6	42,6	42,6
	Artículo 46 de la Ley N° 29944	11	9,6	9,6	52,2
	Artículo 47 de la Ley N° 29944	44	38,3	38,3	90,4
	Artículo 49 de la Ley N° 29944	11	9,6	9,6	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 06



Fuente: Tabla N° 06

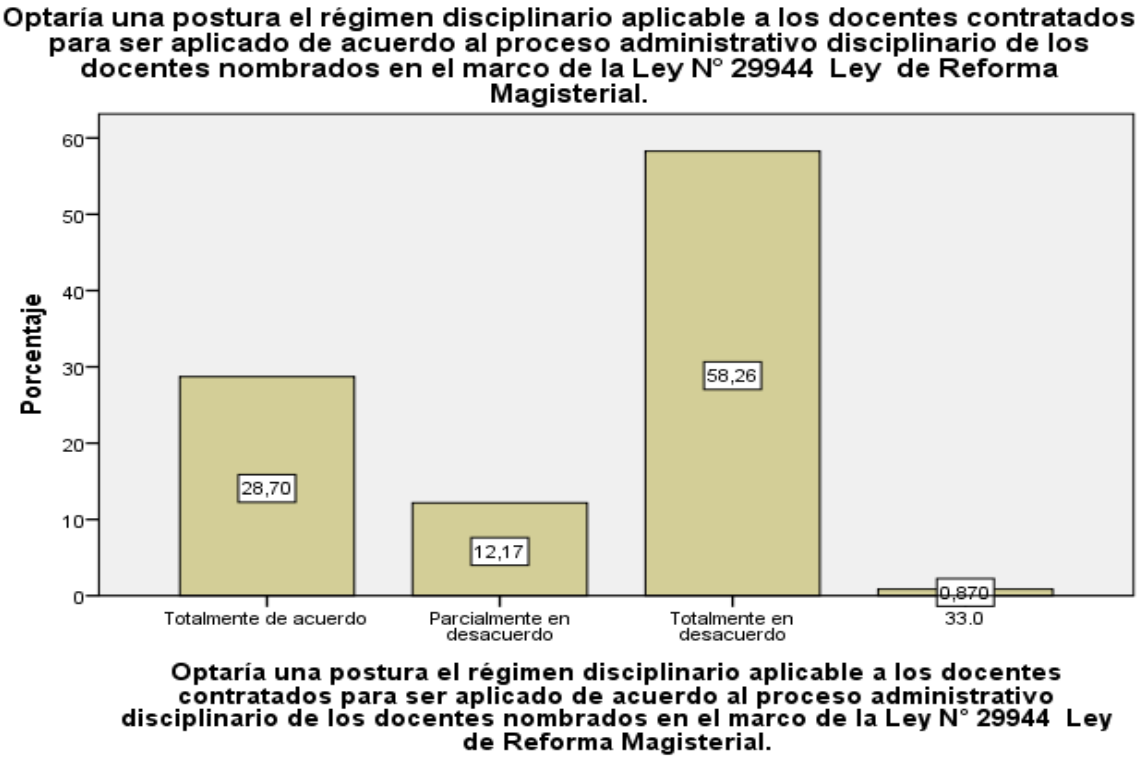
Optaría una postura el régimen disciplinario aplicable a los docentes contratados para ser aplicado de acuerdo al proceso administrativo disciplinario de los docentes nombrados en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

Tabla N° 07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	33	28,7	28,7	28,7
	Parcialmente en desacuerdo	14	12,2	12,2	40,9
	Totalmente en desacuerdo	67	58,3	58,3	99,1
	33,0	1	,9	,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 07



Fuente: Tabla N° 07

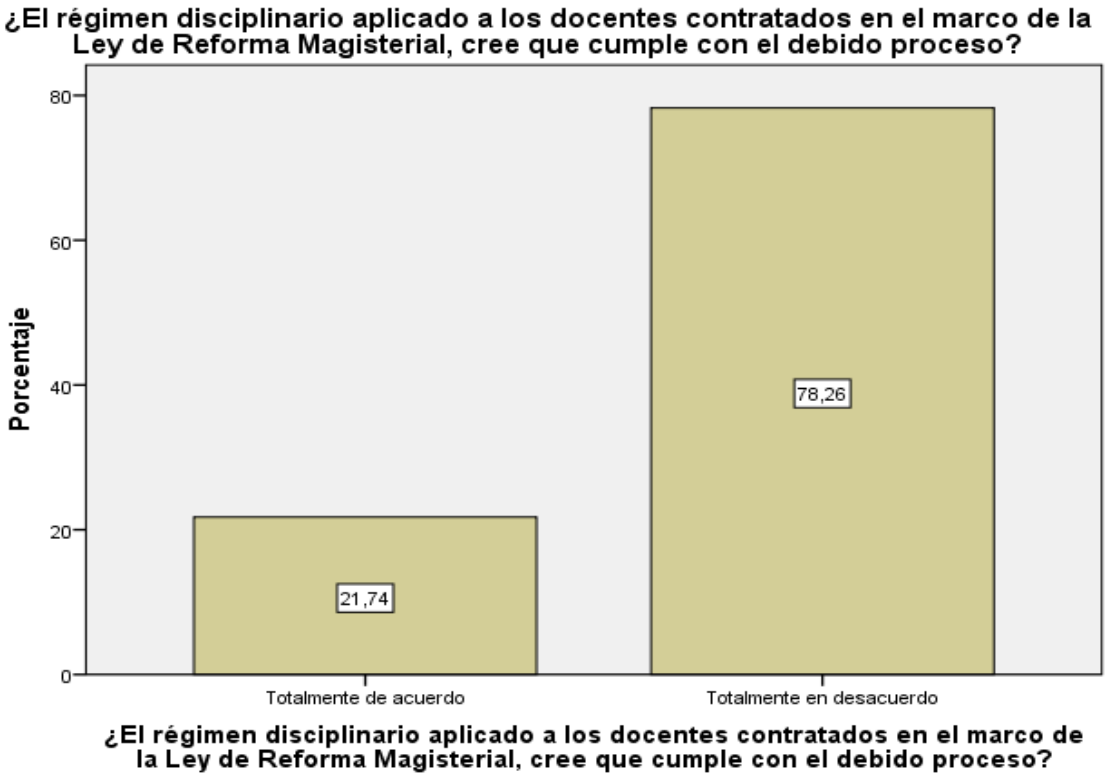
¿El régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, cree que cumple con el debido proceso?

Tabla N° 08

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	25	21,7	21,7	21,7
	Totalmente en desacuerdo	90	78,3	78,3	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 08



Fuente: Tabla N° 08

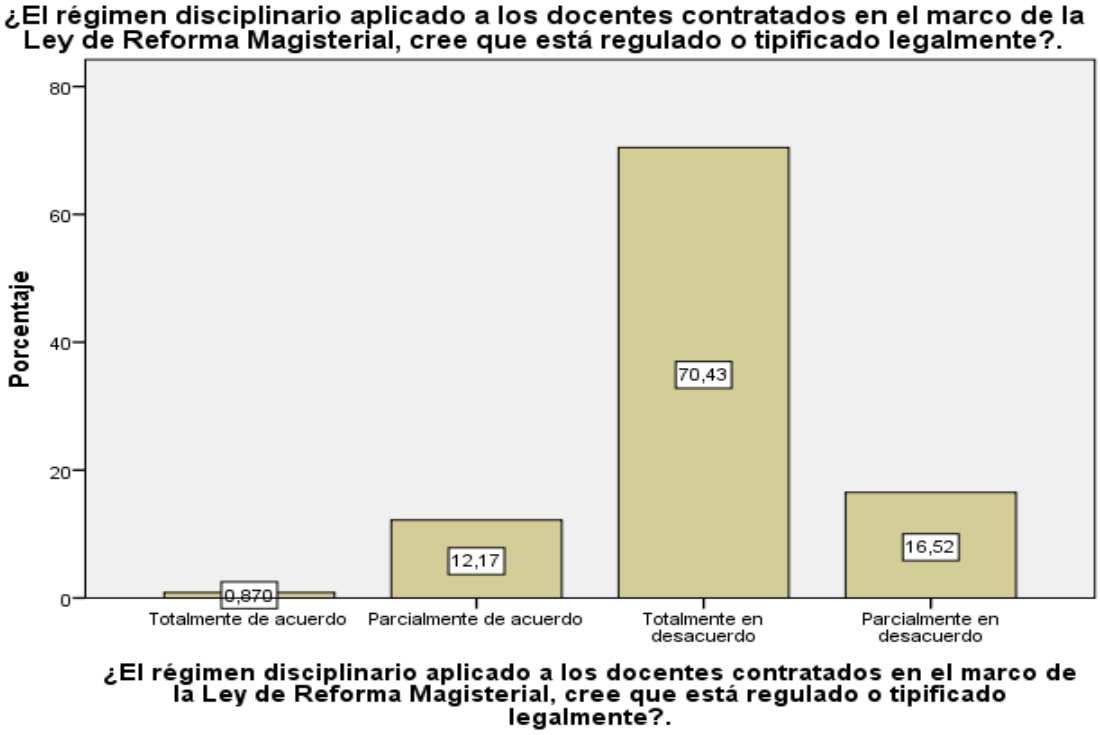
¿El régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, cree que está regulado o tipificado legalmente?

Tabla N° 09

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	1	,9	,9	,9
	Parcialmente de acuerdo	14	12,2	12,2	13,0
	Totalmente en desacuerdo	81	70,4	70,4	83,5
	Parcialmente en desacuerdo	19	16,5	16,5	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 09



Fuente: Tabla N° 09

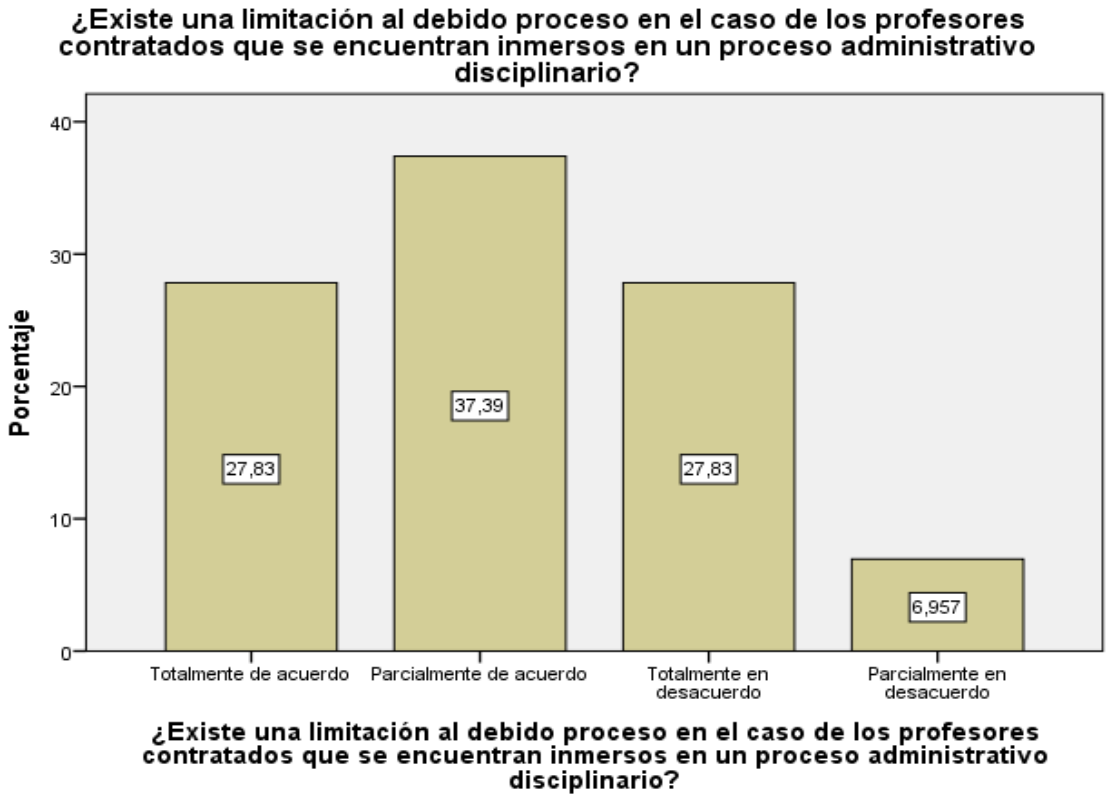
¿Existe una limitación al debido proceso en el caso de los profesores contratados que se encuentran inmersos en un proceso administrativo disciplinario?

Tabla N° 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	32	27,8	27,8	27,8
	Parcialmente de acuerdo	43	37,4	37,4	65,2
	Totalmente en desacuerdo	32	27,8	27,8	93,0
	Parcialmente en desacuerdo	8	7,0	7,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 09



Fuente: Tabla N° 10

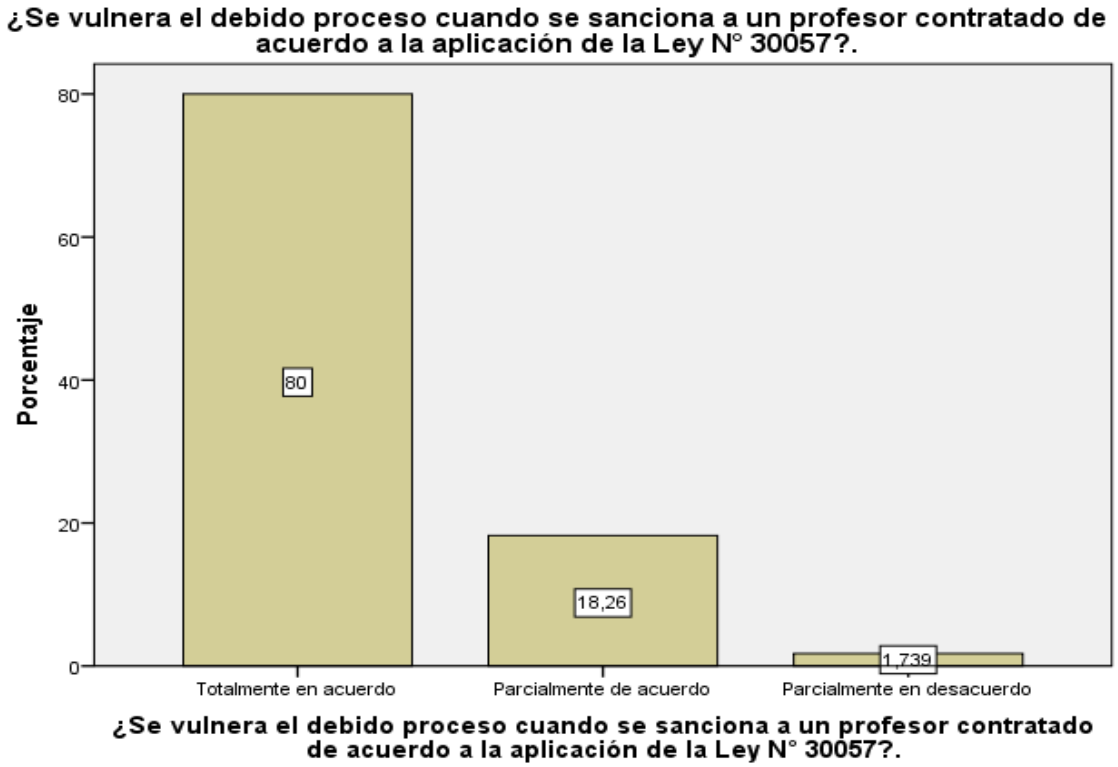
¿Se vulnera el debido proceso cuando se sanciona a un profesor contratado de acuerdo a la aplicación de la Ley N° 30057?

Tabla N° 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en acuerdo	92	80,0	80,0	80,0
	Parcialmente de acuerdo	21	18,3	18,3	98,3
	Parcialmente en desacuerdo	2	1,7	1,7	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 11



Fuente: Tabla N° 11

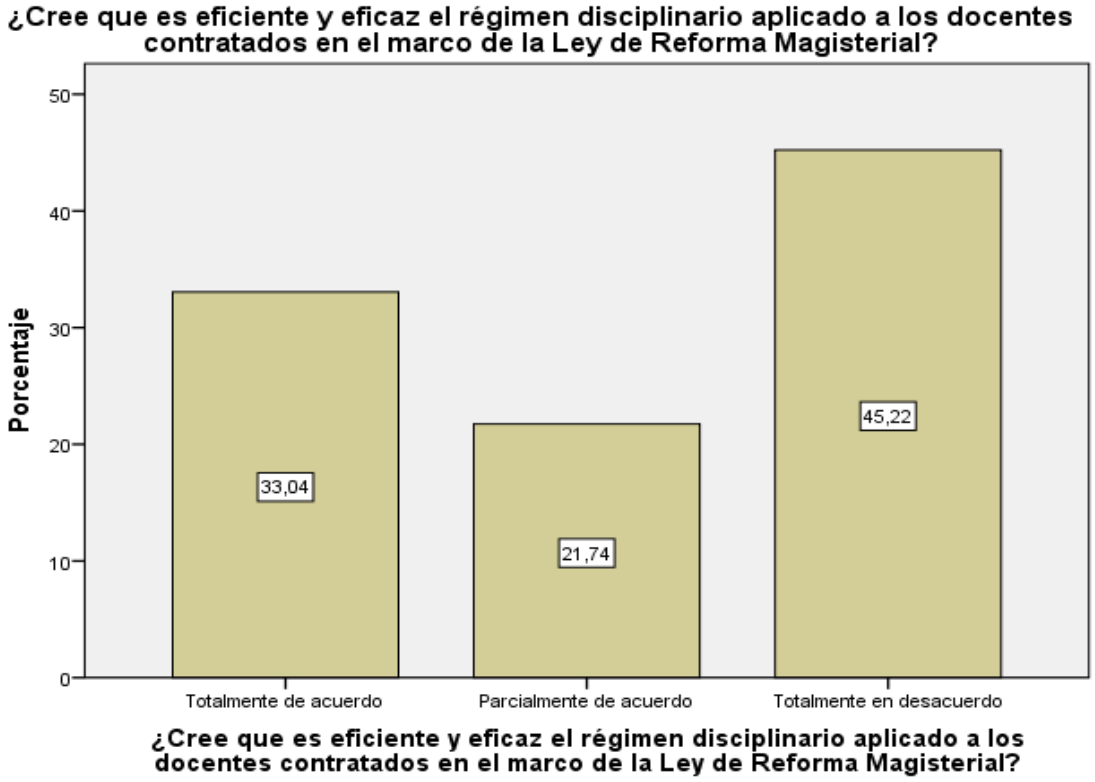
¿Cree que es eficiente y eficaz el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial?

Tabla N° 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	38	33,0	33,0	33,0
	Parcialmente de acuerdo	25	21,7	21,7	54,8
	Totalmente en desacuerdo	52	45,2	45,2	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 12



Fuente: Tabla N° 12

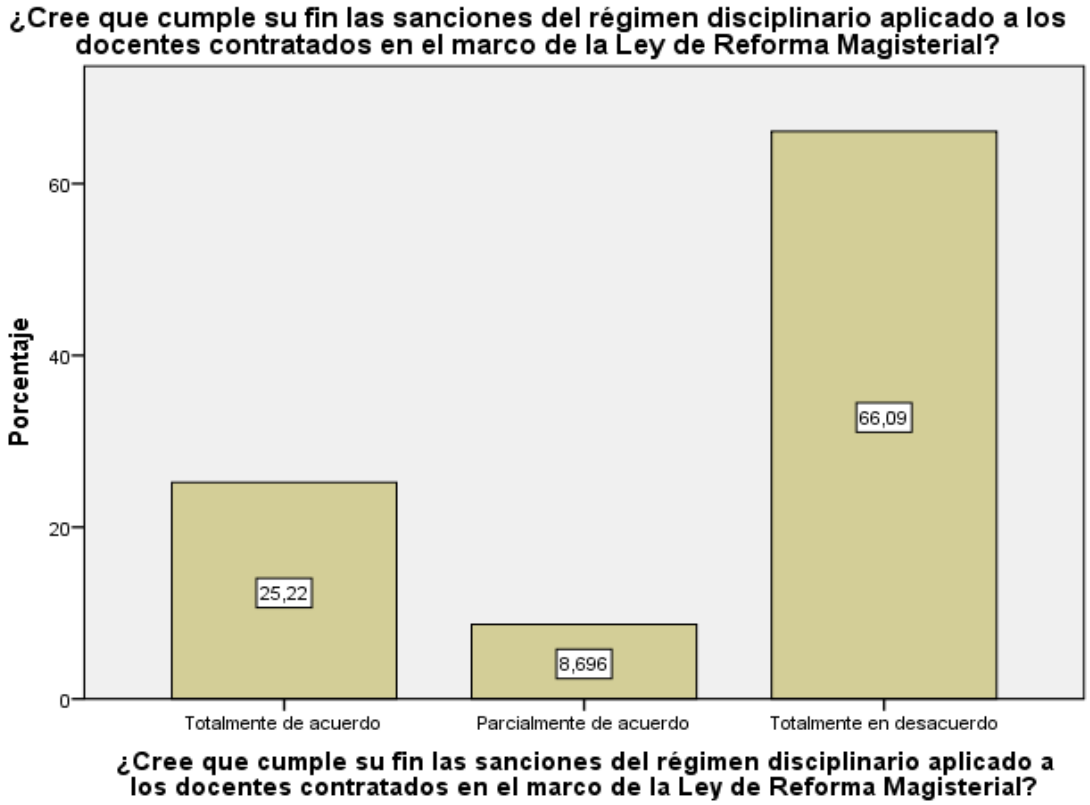
¿Cree que cumple su fin las sanciones del régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial?

Tabla N° 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	29	25,2	25,2	25,2
	Parcialmente de acuerdo	10	8,7	8,7	33,9
	Totalmente en desacuerdo	76	66,1	66,1	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 13



Fuente: Tabla N° 13

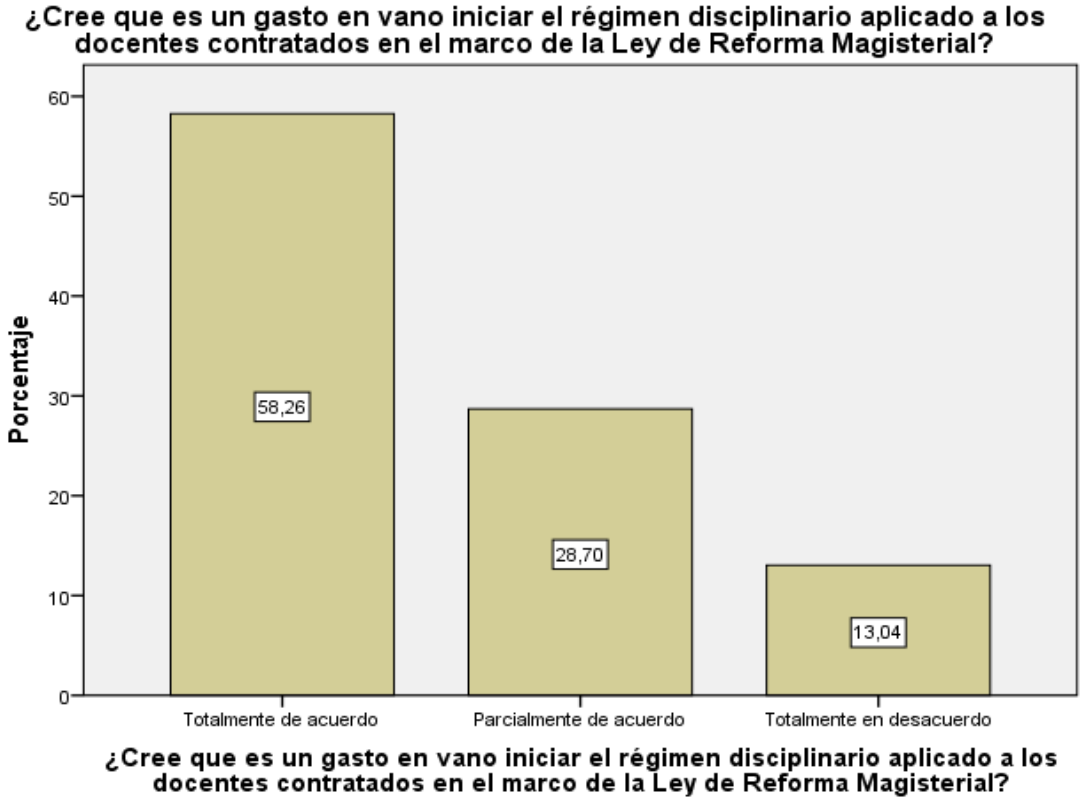
¿Cree que es un gasto en vano iniciar el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial?

Tabla N° 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	67	58,3	58,3	58,3
	Parcialmente de acuerdo	33	28,7	28,7	87,0
	Totalmente en desacuerdo	15	13,0	13,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 14



Fuente: Tabla N° 14

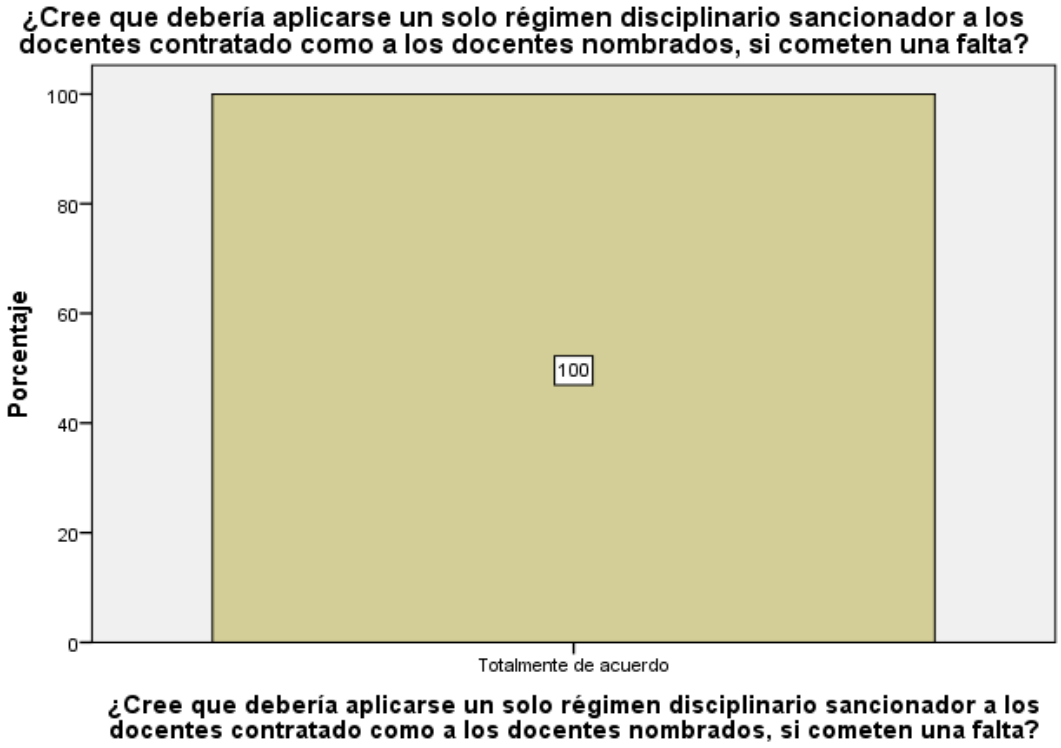
¿Cree que debería aplicarse un solo régimen disciplinario sancionador a los docentes contratados como a los docentes nombrados, si cometen una falta?

Tabla N° 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	115	100,0	100,0	100,0

Fuente: Reporte del SPSS V. 22

Figura N° 15



Fuente: Tabla N° 15

3.2. Discusión

Respecto a la pregunta sobre: ¿El régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, cree que está regulado o tipificado legalmente?; el resultado fue que un 70.43% de los informantes está Totalmente en desacuerdo (concretamente redondeando es 70.4 %,que comprende un total de 81 encuestados), de otro lado un 16.52 % de los informantes están Parcialmente en desacuerdo (concretamente redondeando es 16.5 %, que comprende un total de 19 encuestados), por el otro lado un 12.17% (concretamente redondeando es 12.2 %, que comprende un total de 14 encuestados), y un 0.870% de los informantes está Totalmente de acuerdo (concretamente redondeando es 1 % que comprende un total de 1 encuestado). En este sentido, es notable que existe empirismos normativos, vacíos legales y carencia de tipificación formal de la comprensión de los docentes contratados dentro del procedimiento administrativo sancionar en la Ley de Reforma Magisterial. Al no estar comprendidos, existe un notable trato diferenciador en cuanto al procedimiento del régimen disciplinario de los docentes nombrados con los docentes contratados, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, afectando el normal desarrollo y funcionamiento de las relaciones humanas al interior de la administración pública, ocasionando problemas socio-administrativos derivados del régimen legal para la aplicación de sanciones y la vía idónea para la concretización de la misma, debido al estatutos jurídico que goza para docente investigado por la presunta comisión de una falta o infracción. Siendo imperativo que se encuentra taxativamente regulado de manera clara y precisa, su aplicación del régimen disciplinario del docente contratado en el marco de la Ley de la Reforma Magisterial.

Respecto a la pregunta sobre: ¿Se vulnera el debido proceso cuando se sanciona a un profesor contratado de acuerdo a la aplicación de la Ley N° 30057?; el resultado fue que un 80.0% de los informantes está Totalmente de acuerdo (que comprende un total de 92 encuestados), de otro lado un 18.26 % de los informantes están Parcialmente de acuerdo (concretamente redondeando es 18.3%, que comprende un total de 21 encuestados) y un 1.739% de los informantes está Parcialmente en desacuerdo (concretamente redondeando es 1.7 % que comprende un total de 2 encuestados). En el presente cuestionamiento, no existe mayor discusión debido a que a ningún docente

contratado preferirá que se le inicie un procedimiento administrativo sancionador por una presunta falta o infracción cometida con una normatividad más rígida y sebera en cuanto a las sanciones respectivas, buscando las formas o mecanismos legales para buscar una sanción mediante un régimen disciplinario más favorable en su caso, a pesar de gozar en ambos supuestos, con las mismas garantías mínimas del debido proceso como derecho y principio constitucionalmente validado y legítimo que tiene toda persona en el territorio nacional.

Respecto a la pregunta sobre: ¿Cree que cumple su fin las sanciones del régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial?; el resultado fue que un 66.09% de los informantes está Totalmente en desacuerdo (concretamente redondeando es 66.1. %, que comprende un total de 76 encuestados), de otro lado un 25.2% de los informantes están Totalmente de acuerdo (concretamente redondeando es 25.22%, que comprende un total de 29 encuestados) y un 8.696% de los informantes está Parcialmente de acuerdo (concretamente redondeando es 8,7% que comprende un total de 10 encuestados). Siendo importante destacar que mediante un procedimiento administrativo sancionar, el docente contratado, tiene las garantías mínimas que comprende el debido proceso para poder ejercerse su derecho a la defensa, que, por la general, ante una conducta prohibida, que es considerado en sede administrativa como falta o infracción (leve, grave y muy grave), se encuentra tipificada como una sanción (desde una amonestación verbal, escrita, suspensión y hasta destitución), que se debe acreditar con los medios probatorios permitentes de acorde la naturaleza del caso, es que se sanciona en primera instancia, pero que al tener el docente contratados a los medios impugnativos, realiza una apelación de su sanción y en virtud a la alegación de sus fundamentos de vulneración al debido proceso, todos son absueltos en segunda instancia de la sede administrativa, lo que evidencia que el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de reforma Magisterial, no cumple los fines deseados para lo cual fue concebido por el legislador, presenciando una notable afectación al correcto funcionamiento de la gestión pública y los sistemas de administración pública de la UGEL Picota.

Respecto a la pregunta sobre: ¿Cree que es un gasto en vano iniciar el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma

Magisterial?; el resultado fue que un 58.26% de los informantes está Totalmente de acuerdo (concretamente redondeando es 58.3 %, que comprende un total de 67 encuestados), de otro lado un 28.70% de los informantes están Parcialmente de acuerdo (que comprende un total de 33 encuestados) y un 13.02% de los informantes está Totalmente en desacuerdo (concretamente redondeando es 13% que comprende un total de 15 encuestados). En donde la percepción social de la realidad, evidencian que iniciar un procedimiento administrativo sancionador a los docentes contratados es un gasto para el Estado cuyos resultados o beneficios no son los deseados, siendo vano tal accionar de la potestad sancionadora de la entidad de control UGEL Picota, ante las faltas o infracciones cometidas por los docentes debido a la ineficacia del régimen disciplinario en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, debido a los empirismos normativos, vacíos legales y carencia de tipicidad normativa que se presenta en cumplimiento del principio de legalidad. Es decir, se evidencia una notable ineficacia normativa para sancionar conductas contratarías a la ética pública y la función docente, lo que es muchas veces aprovechadas para ser absueltos en instancias superiores alegando la vulneración al debido proceso. Tenido una afectación directa la administración pública en cuanto a su imagen institucional por parte de la colectividad.

Respecto a la pregunta sobre: ¿Cree que debería aplicarse un solo régimen disciplinario sancionador a los docentes contratado como a los docentes nombrados, si cometen una falta?; el resultado fue unánime 100% de los informantes (que comprende un total de 115 encuestados), para que exista un solo régimen disciplinario tanto para los docentes contratados, docentes nombrados, directores de las I.E. y especialistas en educación. Esto buscando una igualdad ante la ley, donde a misma razón igual derecho e igual derecho a las mismas personas que desempeñan dentro del sector educación, siendo docente tanto nombrado como contratado, existiendo una notable aplicación legal respecto a la tipicidad de las conductas y las sanciones que ameriten, para el normal desarrollo de su función de la mano con la ética pública y buen desempeño docente. Esto es necesario, porque existen varios regímenes laborales en el sector educación, en donde algunos docentes son contratados temporalmente, otros mediante contrato administrativo de servicios que en su mayoría son cubiertos por personal o institución diferente al sector educación (como son las Municipalidades, los propios padres de familias o voluntarios) así como

docentes nombrados por concurso público. Siendo imperativo que se unifiquen los criterios administrativos para las sanciones por las faltas cometidas por docentes, ya que la función que desempeñan es la misma pero distinto el estatus jurídico de los docentes contratados como de los docentes nombrados. La necesidad social, jurídica y administrativa de que sean eficientes, eficaces y que cumplan sus fines las sanciones derivadas del procedimiento administrativo sancionador, independiente de las acciones pertinentes a nivel civil y penal, depende en gran medida de la predictibilidad de las resoluciones que administran justicia en sede administrativa, ya que es importante valorar la pluralidad de instancias de instancias así como el respectivo agotamiento de la vía administrativa y acudir al órgano jurisdiccional competente (Poder Judicial).

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Que la Unidad de Gestión Educativa Local Picota, no cuenta con régimen disciplinario establecido por el Ministerio de Educación que permita aplicar un debido proceso administrativo disciplinario a los docentes contratados, en consecuencia, son resueltos irregularmente y de forma arbitraria.

2. Durante el año 2017, se han recibido un total de 20 denuncias, siendo los docentes contratados con mayor número de denuncias por faltas de presunto abuso sexual y hostigamiento sexual, presentadas ante esta Unidad de Gestión Educativa Local Picota, seguido de maltrato físico en total solo a 02 docentes se le dio por concluido su contrato.

3. En el desarrollo del proceso administrativo disciplinario aplicado a los docentes contratados, la comisión permanente de procesos administrativos disciplinaria para docentes, solo cuenta con un plazo de 30 días hábiles para resolver sin embargo en ese trayecto el docente contratado puede presentar su carta de renuncia.

4.2. Recomendaciones

- La investigación no solamente se realiza por la existencia de una denuncia sino que también puede iniciarse por disposición de una autoridad educativa superior.

- Corresponde al Director de institución educativa emita una Resolución Directoral con la finalidad de dar apertura a la investigación, sin embargo a fin de dotar de celeridad a la investigación bastaría con la emisión de un proveído [acto administrativo] de apertura de investigación.

- La denuncia puede ser presentada por escrito o presentarse de forma verbal. En el caso de la denuncia verbal, ésta se realiza de manera presencial ante el Jefe de Personal, emitiéndose un Acta que contendrá la información que la sustenta, así como la copia del DNI del denunciante y los medios probatorios presentados en la denuncia.

BIBLIOGRAFÍA

- MARINA JALVO, B. “El Régimen Disciplinario” - "Derechos disciplinario y potestad sancionadora de la administración". Ed. Lex Nova, 3ra edición 2006.
- Ley N° 29062.
- CERVANTES ANAYA, Dante. *“Manual de derecho administrativo”*. Sexta Edición - 2009. Lima-Perú. Editorial Rodhas S.A.C.
- MORÓN URBINA, Juan Carlos. 2001: *“Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General”*. 9° Edición: Lima-Perú: Editorial Gaceta Jurídica E.I.R.L.
- BOLAÑOS GONZÁLEZ, Jimmy. 2006: *“Derecho disciplinario policial”*. 1° Edición. San José-Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General
- Sentencia del Tribunal Constitucional N° 2868-2004-AA/TC
- VILLASANA RANGEL, Patricia. 2005: “Principio non bis in ídem dentro del régimen disciplinario de los funcionarios públicos”. En *“Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz: Responsabilidad, contratos y servicios públicos”*. 1° Edición. México: Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sentencia recaída en el Expediente N° 06402-2007-PA/TC de fecha 10 de Febrero de 2010.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sentencia recaída en el Expediente N° 06402-2007-PA/TC de fecha 10 de febrero de 2010.
- MORY PRÍNCIPE, Freddy. 2009: *“El proceso administrativo disciplinario”*. 4° Edición. Lima-Perú: Editorial Rodhas S.A.C.
- Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU – “Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público”.
- Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial.
- Decreto Supremo N° 004-2013-ED – Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
- ANACLETO GUERRERO, Víctor. 2008: *“Guía de procedimientos administrativos y del proceso contencioso administrativo”*. 4° Edición. Lima- Perú: Editorial Grijley E.I.R.L.
- BOLAÑOS GONZÁLEZ, Jimmy. 2006: *“Derecho disciplinario policial”*. 1° Edición. San José-Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

- CERVANTES ANAYA, Dante. 2009: *"Manual de derecho administrativo"*. 6° Edición. Lima-Perú: Editorial Rodhas S.A.C.
- HERNÁNDEZ, Nelson. 2007: "El principio de culpabilidad en el derecho disciplinario colombiano: un concepto por definir". En: *Revista "Justicia Juris"*, Volumen N° 07, Abril-Septiembre 2007. Colombia: Universidad Autónoma del Caribe.
- MORÓN URBINA, Juan Carlos. 2001: *"Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General"*. 9° Edición: Lima-Perú: Editorial Gaceta Jurídica E.I.R.L.
- PEÑA CABRERA, Raúl (h) y FRANCIA ARIAS, Luís. Delito de enriquecimiento ilícito. Ediciones Jurídicas, Lima, 1993, p. 21
- GÓMEZ TOMILLO, Manuel; SANZ RUBIALES, Iñigo. Derecho Administrativo Sancionador. p. 90

ANEXOS

A. Encuesta

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ENCUESTA

Dirigido a Docentes, Personal Administrativo y Abogados

Le agradeceremos responder a este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan Identificar los el cumplimientos y discrepancias teóricas en: ***"El régimen disciplinario aplicable a los docentes contratados en el marco de la Ley de reforma magisterial en la Unidad de Gestión Educativa Local de Picota - 2017"***, su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

1. GENERALIDADES: Informantes:

1.1. Sexo:

a) Masculino ( )
b) Femenino ( )

1.2. Edad:

a) Masculino ( )
b) Femenino ( )

1.3. Ocupación:

a) Docente nombrado ( )
b) Docente contratado ( )
c) Director de I.E. ( )
d) Especialista de Educación ( )
e) Personal Administrativo ( )
f) Abogado ( )

2. LOS RESPONSABLES

2.1. ¿Conoce el procedimiento del régimen disciplinario aplicado a los docentes?

a) Conoce totalmente ( )
b) Conoce parcialmente ( )
c) Conoce referencialmente ( )
d) No conoce ( )

2.2. De los siguientes conceptos que se consideran básicos, marque con una (x) los que Usted, conoce de aplicación en la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

a) Principio de Legalidad ( )
b) Principio de probidad y ética pública ( )
c) Deberes ( )
d) Sanciones ( )
e) Medidas preventivas ( )

2.3. De las siguientes normas, marque con una (x) que Usted buscaría invocar o aplicar en el régimen disciplinario aplicable a los docentes contratados.

a) El artículo 43 de la ley N° 29944 Ley de reforma Magisterial señala.- Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del

servidor o funcionario; las que se aplican con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso. ”……....……( )

b) El artículo 46 de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial señala.- El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita..……..……..…( )

c) El artículo 46 de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial señala.- Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes,

obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave. ……..……..……( )

d) El artículo 49 de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial señala.- Son causales de

destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave

……..……..…… …( )

2.4. De las siguientes opciones, marque con una (x), Optaría una postura el régimen disciplinario aplicable a los docentes contratados para ser aplicado de acuerdo al proceso administrativo disciplinario de los docentes nombrados en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.5. De las siguientes, marque con una (x) ¿el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, cumple con el debido proceso?.

a) Totalmente de acuerdo ( )

b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.6. De las siguientes opciones, marque con una (x) ¿el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, cree que está regulado o tipificado legalmente?.

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.7. De las siguientes opciones, marque con una (x) ¿existe una limitación al debido proceso en el caso de los profesores contratados que se encuentran inmersos en un proceso administrativo disciplinario?

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.8. De las siguientes opciones, marque con una (x) ¿se vulnera el debido proceso cuando se sanciona a un profesor contratado de acuerdo a la aplicación de la Ley N° 30057?.

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.9. De las siguientes opciones, marque con una (x) ¿cree que es eficiente y eficaz el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial?

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.10. De las siguientes opciones, marque con una (x) ¿cree que cumple su fin las sanciones del régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial?

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.11. De las siguientes opciones, marque con una (x) ¿cree que es un gasto en vano iniciar el régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley de Reforma Magisterial?

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )

2.12. De las siguientes opciones, marque con una (x) ¿cree que debería aplicarse un solo régimen disciplinario sancionador a los docentes contratado como a los docentes nombrados, si cometen una falta?

a) Totalmente de acuerdo ( )
b) Parcialmente de acuerdo ( )
c) Totalmente en desacuerdo ( )
d) Parcialmente en desacuerdo ( )