



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores que originan el proceso administrativo
disciplinario para profesores de Instituciones Educativas
Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04
Trujillo Sur Este**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Diana Elizabeth Castillo Silva

ASESOR:

Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri

SECCIÓN:

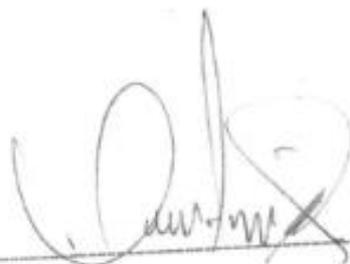
Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACION:

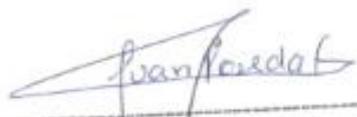
Reforma y Modernización del Estado

PERÚ - 2019

PÁGINA DEL JURADO



Dr. RAZA URBINA SEGUNDO RODOLFO.
PRESIDENTE



Mg. PEREDA GUANILO VICTOR IVAN.
SECRETARIO



Dr. MÁRQUEZ YAURI HEYNER YULIANO.
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por su amor, misericordia y grandes bendiciones, para con mi vida.

A mis padres, José Manuel y María Antonia, por su amor inmenso e incansable.

A mis amados hermanos José Luis, Rosa Amelia, Jhony David, Juan Carlos, Filiberto, Maryta y Giovanna, por ser mi gran inspiración.

A mi amado esposo, por su gran amor, paciencia y constante apoyo para alcanzar este sueño.

A mi hijita Maryta, porque eres mi gran amor, por estar juntas cada clase, porque eres mi mayor anhelo, mi mayor motivación y mi gran bendición de Dios.

Al Dr. Humberto y Dr. Manuel Llampen Coronel, a la Mg. Tania Baca Romero, al Dr. Juan Carlos Espejo Lázaro, al Dr. Segundo Miranda Leyva y a todas las personas que hicieron posible alcanzar este sueño; y por la oportunidad y confianza.

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor: Dr. HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI:

Por su profesionalismo, por su dedicación a nosotros sus alumnos y por su gran apoyo durante el desarrollo del presente proyecto de investigación. Agradecida de Usted, por su excelente calidad humana y por su asesoramiento a alcanzar el logro de ser Magister en Gestión Pública.

A la Universidad César Vallejo:

Por la oportunidad de forjarnos como profesionales y a cada uno de los Profesores de la Escuela De Post Grado por brindarnos sus conocimientos, por el alto grado de profesionalismo.

Al Dr. Juan Carlos Espejo Lázaro:

Por permitirme forjarme como profesional, y haber coadyuvado en el presente trabajo de investigación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Diana Elizabeth Castillo Silva, identificada con DNI N° 18168096, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Trujillo declaro que el trabajo académico titulado " Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este" presentada para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto declaro bajo juramento que:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Enero del 2019



Diana Elizabeth Castillo Silva

DNI N° 18168096

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo para la presentación, aprobación y sustentación de Tesis, tengo el honor de presentar ante ustedes el presente trabajo de investigación titulado: " Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este". Por tanto, dejo a su acertado criterio la correspondiente evaluación de este trabajo de investigación, esperando que reúna los méritos suficientes para su oportuna aprobación.

Agradezco, de antemano la atención que se le brinde al presente trabajo, aprovechando la oportunidad para expresar a ustedes las muestras de mi consideración y estima.

Trujillo, Enero 2019.

Atentamente,

El Autor

INDICE:

Contenido

PÁGINAS PRELIMINARES

PÁGINA DEL JURADO	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	5
PRESENTACIÓN	6
INDICE:	7
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	11
I.- INTRODUCCION.....	13
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2 TRABAJOS PREVIOS	17
1.2.1 A nivel Internacional.....	17
1.2.2 A nivel Nacional	18
1.2.3 A nivel Regional.....	19
1.2.4 A nivel Local	20
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	21
1.3.1 Relación especial de sujeción	21
1.3.2 Derecho disciplinario	24
1.3.3. Potestad sancionadora.....	25
1.3.4. Características del Procedimiento Administrativo Disciplinario en las Unidades de Gestión Educativa Local.....	29
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	34
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	34
1.6 HIPÓTESIS.....	35
1.7 OBJETIVOS	36
1.7.1 Objetivo general.....	36
1.7.2 Objetivos Específicos	36
II. MÉTODO.....	37

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	38
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACION	39
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	41
2.3.1 Población	41
2.3.2 Muestra	41
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	64

RESUMEN

El año 2012 el Estado Peruano, inicia un cambio significativo en el sector educación, emitiendo la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, cuyo objetivo es regular la relación entre el Estado y los profesores, quienes se encuentran sujetos al régimen laboral de la carrera pública magisterial.

Esta sujeción tiene una relación sui generis, y otorga la potestad sancionadora al Estado, con la finalidad de corregir las acciones u omisiones de quienes transgreden la normativa educativa, en el ejercicio de su cargo en el sector público; esta potestad es plena a los profesores nombrados, contratados y cesantes.

El presente trabajo se ha realizado con el fin de determinar los factores que originan el proceso administrativo disciplinario, para desarrollar mecanismos de prevención y evitar se incrementen las denuncias por contravención a la normativa educativa. El problema formulado para la investigación fue: ¿Cuáles son los Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este? y se planteó como hipótesis: Que, el escaso conocimiento de sus deberes de los profesores y las carencias de capacitación en los profesores, repercute en el incumplimiento de sus obligaciones como profesores; siendo estos los factores preponderantes que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este. Así mismo, se planteó como objetivo general de la investigación: Identificar, los factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este. El diseño de la investigación utilizado fue descriptivo nominal. En cuanto a las técnicas se utilizaron fue el Inventario Actualizado documental, Análisis de expedientes, Fichaje y Acopio Documental. Se obtuvo como resultado que el escaso conocimiento de sus deberes de los profesores, es un factor preponderante que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; Así se determinó, que existe carencias de capacitación en los profesores,

constituyendo un factor importante que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; debido a que no existe un Plan de Capacitación en cuanto a las obligaciones del docente, así como en el derecho administrativo disciplinario sancionador del Estado. Finalmente se logró determinar, que el incumplimiento de sus deberes funcionales del profesor es una causa principal que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

Palabras Clave:

Relación especial de sujeción, Derecho disciplinario, Potestad sancionadora, debido proceso administrativo disciplinario.

ABSTRACT

In 2012, the Peruvian State initiates a significant change in the education sector, issuing Law No. 29944 on the Law of the Magisterial Reform, whose objective is to regulate the relationship between the State and teachers, who are subject to the labor regime of the public teaching career.

This subjection has a sui generis relation, and grants the sanctioning power to the State, with the purpose of correcting the actions or omissions of those who transgress the educational norm, in the exercise of their position in the public sector; this power is full to the appointed, hired and dismissed teachers.

The present work has been carried out with the purpose of determining the factors that originate the administrative disciplinary process, to develop prevention mechanisms and to avoid increasing the number of complaints for contravention of the educational regulations. The problem formulated for the investigation was: What are the Factors that originate the administrative disciplinary process for teachers of Public Educational Institutions in the UGEL No. 04 Trujillo South East? and it was proposed as a hypothesis: That, the scarce knowledge of the obligations of the professors and the lack of training in the professors, affects the breach of their obligations as professors; being these the preponderant factors that originate the disciplinary administrative process for professors of Public Institutions in the UGEL No. 04 Trujillo South East. Likewise, it was proposed as a general objective of the investigation: Identify, the factors that originate the administrative disciplinary process for teachers of Public Educational Institutions in the UGEL No. 04 Trujillo South East. The design of the research used was nominal descriptive. As for the techniques used, it was the Documentary Updated Inventory, File Analysis, Transfer and Documentary Collection. It was obtained as a result that the scarce knowledge of the obligations of the professors, is a preponderant factor that originates the administrative disciplinary process for professors of Public Institutions in the UGEL N ° 04 Trujillo South East; Thus, it was determined that there is a lack of training for teachers, constituting an important factor that originates the disciplinary administrative process for professors of Public Institutions at UGEL No. 04 Trujillo Sur Este; because there is no Training Plan regarding the obligations of the teacher, as well as in the disciplinary administrative disciplinary law of the State. Finally it

was determined that the breach of the obligations of the teacher is a main cause that originates the disciplinary administrative process for professors of Public Institutions in the UGEL No. 04 Trujillo South East.

KEYWORDS:

Special relationship of subjection, disciplinary law, sanctioning power, due disciplinary administrative process.

I.- INTRODUCCION

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

La capacidad principal del Estado a través del Ministerio de Educación en aplicación de la política de descentralización, para establecer mandatos imperativos, requiere ciertos atributos que lo especifica en su orden genérico y lo divide en facultades en particular.

El Estado tiene varios sistemas administrativos, de los cuales es posible emanar la potestad sancionadora, lo que le permite castigar a quienes cometen delitos establecidos por el sistema judicial.

Doctrinalmente, la facultad para ejercer sanciones, se puede clasificar en: - Debido a su alcance: facultad sancionadora, y sanción disciplinaria. El primero es el que faculta ejercer intervención sobre todas las personas en general y castigarlos por la comisión de infracciones administrativas; por otro lado, la facultad sancionadora disciplinaria es la que permite la adecuada regulación del empleado, servidor o funcionario público y sancionarlos por la comisión de fallas disciplinas (en ejercicio de sus funciones).

La diferencia entre la potestad sancionadora correctiva, y la potestad sancionadora disciplinaria, acotada en el párrafo anterior, llega a ser tratada por el Artículo 229° de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y modificatorias, en cuyo numeral 229.3 establece “La potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia” otorgando claramente facultad a cualquier entidad del estado para ejercer la potestad sancionadora disciplinaria sobre su personal.

El régimen disciplinario es el conjunto de reglas legales establecidas por el MINEDU que sancionan las acciones ilegales, las omisiones a las funciones, o el ejercicio de las prohibiciones que los funcionarios públicos pueden cometer en el ejercicio de sus funciones, de las cuales, permite al Estado, imponer sanciones administrativas que se impongan a terceros por la administración pública a resultado de un procedimiento administrativo especial.

Ahora bien, en el sector educación, podemos definir que existe una relación especial entre el profesor y el Estado podríamos decir que es “sui generis” (excepcional); por esta causa, el Estado – en virtud de su facultad disciplinaria– posee facultades para sancionar por la comisión de infracciones establecidas por su propia normativa; por las acciones y omisiones, que comenten los profesores en el ejercicio de sus funciones y actividades pedagógicas. Consecuentemente permite al Estado a través de sus instancias educativas descentralizadas, la posibilidad de aplicar sanciones administrativas que funcionen también como mecanismos de control social, pero de una manera que es relativamente más benigna y lograr la eficacia en el servicio educativo.

La Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, precisa el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, en este régimen disciplinario del servicio educativo el docente se someterá a proceso disciplinario de acuerdo a donde ejerzan labores y cumplan funciones; así mismo por la gravedad de la falta disciplinaria.

Así también el Artículo 91° numeral 91.1 del Decreto Supremo N° 004-2013-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, establece:

La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes (CPPADD) se constituye mediante Resolución del Director de la Unidad de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda. Se encarga de los procesos administrativos disciplinarios por faltas que ameriten sanción de cese temporal o destitución del profesor, personal jerárquico, director y subdirector de institución educativa, especialistas en educación y profesores que laboran en las áreas de desempeño de formación docente, innovación e investigación de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y MINEDU, bajo responsabilidad funcional

De acuerdo a lo señalado se puede advertir dos (02) matices de la potestad disciplinaria:

- La atribución de competencias disciplinarias a una entidad educativa pública.
- La identificación de las sanciones aplicables a los servidores por incurrir en faltas administrativas.

De acuerdo al principio de legalidad, la potestad sancionadora solo se aplicará por la transgresión de normas con rango de Ley, las mismas que conllevan a consecuencias jurídicas represivas para los docentes en el caso de la comisión de ilícitos administrativos.

Que, en este contexto las unidades educativas descentralizadas, cuentan con la facultad y potestad sancionadora a los profesores que transgredan u omitan sus deberes, contemplados en la ley; así tenemos que en la Unidad de Gestión Educativa Local, a través de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios a docentes de instituciones educativas públicas dentro de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este (UGEL N° 04 TSE), se encarga de los procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y muy graves, que ameriten sanción de cese temporal o destitución.

Que, la UGEL N° 04 TSE, actualmente cuenta con denuncias administrativas graves y muy graves, contra profesores, imputándoseles diferentes cargos como: hostilidad laboral a subordinados, Agresión verbal contra subordinados, Asignación de funciones que no corresponde a subordinados; así mismo existen denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico representa aspectos denunciados como ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, actos contra la libertad sexual, actos de violencia psicológica, que afecten y causen perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes o en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa; Finalmente existen denuncias, porque el profesor realiza como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros.

Por lo expuesto y considerando que las denuncias en contra docentes, se encuentran como una constante en la gestión administrativa; se presenta este

proyecto de investigación que busca primero conocer y luego generar las condiciones para mejorar la capacidad de los profesores, quienes prestan un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad, a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia; razón de ser del ejercicio profesional docente.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

Las investigaciones realizadas en la actualidad son de carácter general referido directamente al presente informe de investigación “Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la jurisdicción de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este”. No obstante, los trabajos de investigación realizados contribuyen con el análisis exhaustivo a la presente investigación, como son:

1.2.1 A nivel Internacional

Zapata (2017), en su Artículo de la Revista Opinión Jurídica de la Universidad de Medellín, titulado “Los tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso”; señala que, el proceso disciplinario consiste en un conjunto de normas jurídicas sustantivas y procesales destinadas a determinar ciertos actos susceptibles de reproche, que prevén las sanciones que pueden imponerse a un grupo de personas mediante un procedimiento especializado. Como un derecho de sanción, consiste en tipos que determinan los hechos y la respectiva sanción, con la particularidad de que, en materia disciplinaria, tienen una estructura flexible. Esta investigación propone y concluye que los tipos en blanco pueden representar una amenaza para el debido proceso.

Tejada (2017), en su Artículo de la Revista Científica Opinión Jurídica de Medellín, titulado “Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral”; indica que, las relaciones laborales se caracterizan por la subordinación, un facultad que posee ciertos límites determinados por el ordenamiento jurídico y las regulaciones laborales internas, cuyo

propósito es evitar el uso arbitrario y abusivo de esta facultad sancionadora. La Constitución estableció que incluso las entidades privadas deben seguir el debido proceso y los principios que lo sustentan para avanzar en una investigación disciplinaria; Por lo tanto, se está describiendo una herramienta explicativa sobre cómo aplicar los principios que constituyen el debido proceso en el procedimiento disciplinario, describiendo los pasos a seguir para no violar los derechos fundamentales de los trabajadores involucrados en el desarrollo una investigación disciplinaria esencial para la validez de la sanción.

En su investigación el Profesor Titular Gosálbez, (2013) en su libro “El procedimiento administrativo sancionador: teoría y práctica”, señala que el procedimiento de sanción administrativa es el procedimiento que debe seguir la administración pública cuando tiene la intención de imponer una sanción administrativa, es decir, cuando ejerce la facultad sancionadora, la autoridad administrativa reconocida por la Constitución propia y reconocida por todas las administraciones públicas, del régimen jurídico de las administraciones públicas y el procedimiento administrativo común.

Rebollo, Izquierdo, Alarcón y Bueno (2005), en su libro titulado “Panorama del Derecho Administrativo Sancionador en España” analizan que en España, las sanciones administrativas tienen un régimen especial en todas las actividades del gobierno. Un régimen especial, necesario, inspirado en parte por el derecho penal y el derecho procesal penal. Se caracteriza por ofrecer más garantías a los ciudadanos que antes de otros tipos de medidas administrativas: algunas garantías son en parte similares a las de los ciudadanos contra las sanciones impuestas por los jueces y los tribunales.

1.2.2 A nivel Nacional

Huertas (2018) en su tesis titulada “El proceso administrativo disciplinario de los docentes y la potestad sancionadora del director de escuela”; señala que, la facultad sancionadora del Estado en el marco

de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial es un régimen “sui generis” por la aplicación de las medidas disciplinarias para los docentes por una falta disciplinaria, conllevan a una sanción disciplinaria y consecuentemente a una inhabilitación del docente en el sector público.

Octavio (2017) en su tesis de post grado titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, UGEL 05, San Juan de Lurigancho”, analiza una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario por faltas leves y graves, con la motivación laboral de los Directores de las Instituciones Públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 de San Juan de Lurigancho.

Ruben (2015) en su tesis “La Prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica”, sustenta en una de sus conclusiones que menos del tercio de los docentes encuestados desconoce de los plazos de la prescripción de la acción administrativa, no obstante señala que existen muchos docentes sancionados irregularmente y de forma desproporcional.

1.2.3 A nivel Regional

Concha (2013) en su tesis “Empirismos aplicativos de la potestad sancionadora disciplinaria en los directores de las instituciones educativas de educación secundaria que pertenecen a la Ugel Julcan-DRE la Libertad” señala que se necesita "alinear" el conocimiento y la aplicación de la regla que establece los poderes de sanción disciplinaria en los directores de las instituciones educativas de educación secundaria. En este sentido, se destaca la facultad sancionadora que tiene que ver con el principio de legalidad, según el cual el Director de Gestión Educativa de la institución no puede actuar válidamente sin un estado de derecho que le faculte para actuar a este respecto La Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, establece los poderes o poderes de acción de la administración. Sin embargo, no es suficiente porque el

director de la institución educativa, como representante legal, desempeña la función del gobierno y no está detrás de la mecánica del "hacer" si cree que es o debería ser, que se usará para "prohibir" La prueba de la aplicación del empirismo.

1.2.4 A nivel Local

Uriol (2017), en su tesis "Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento", expone el problema existente en el sector de la educación en el ejercicio de la potestad sancionadora, cuando no hay pruebas de uso suficiente y suficiente de las pruebas por parte de los comités de investigación en el procedimiento disciplinario. La administración, en la mayoría de los casos, simplifica el procedimiento administrativo en un comunicado corriendo quejas y sólo espero que su absolución por escrito (si lo hay) para publicar el informe final, y por lo tanto la pena correspondiente, sin tener que ir Además, en su función probatoria para determinar plenamente los hechos y el poder en el presente, las razones de sus decisiones, una situación que obviamente afecta el debido proceso.

Romero (2016), en su tesis "El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario" desarrolla el objeto del procedimiento ordinario y su aplicación, en el marco del procedimiento de sanción administrativa. Con este fin, hay que señalar que el derecho de castigar el estado no sólo se expresa en el Poder Ejecutivo, a través del derecho administrativo sancionador, el poder judicial, el código penal, también expresada en la Asamblea legislativa en de investigación y penaliza a los altos funcionarios del estado cuya naturaleza es política y se traduce por el juicio político y la acusación política, y se naturaliza; a diferencia del poder de sanción del ejecutivo, que es jurídico-administrativo, y el poder judicial de naturalización jurídico-penal. La tesis también destaca las innovaciones del régimen de sanciones y el procedimiento de sanciones trae ley 30057: el servicio público y, por último, el Debido Proceso dogmática Prueba estas orientación conceptual sobre el procedimiento adecuado en lo que debería ser

desarrollado en una legítima facultad sancionadora de la administración pública. Tiene como objetivo aclarar la importancia y aplicabilidad de un procedimiento de procedimiento regular y dogmático en el campo del procedimiento disciplinario de disciplina Sancionador.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 Relación especial de sujeción

A pesar de los grandes esfuerzos de los Gobiernos del Perú, por definir políticas educativas vanguardistas, no han cambiado la crisis educativa peruana; pues la ciudadanía traslada directamente esta problemática a los profesores y al Gobierno de turno.

Sin embargo, a partir del 23 del mes de noviembre del año 2012, bajo el Gobierno de Ollanta Humala Tasso, entra en vigencia la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial (en adelante LRM) cuyo Reglamento se aprueba a partir del 02 de mayo del año 2013, el cual, trata de resolver la problemática docente desde sus entrañas, buscando alcanzar una auténtica meritocracia profesional docente; y otorgando derechos con mayor amplitud al Estado peruano a través de sus entes educativos descentralizados, a ejercer su potestad sancionadora a los maestros del sector, regida de manera supletoria por la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.

El régimen laboral de los docentes se encuentra enmarcado en la LRM, Así mismo, este régimen se basa en una relación especial de sujeción, pues los docentes se encuentran vinculados a la Administración Pública; existiendo así, una relación de supremacía especial entre el Estado Peruano y el profesor.

Respecto a las sujeciones especiales de Derecho Público, Rojas, Franco, señala “Las relaciones de sujeción son un instrumento del Estado Social, de Derecho, que permiten el funcionamiento eficiente de la Administración Pública. Es una categoría jurídica, que tiene validez al ordenamiento jurídico, que permite el fortalecimiento de la posición de la Administración Pública frente al administrado, como consecuencia del

desarrollo de una relación jurídico administrativa que crea un espacio jurídico de naturaleza especial”¹.

Siendo así, el profesor se obliga a cumplir obligaciones derivadas del vínculo laboral; contempladas en la LRM, en su Artículo 40°, las mismas que señalan, como obligaciones del profesor:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.
- d. Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.
- e. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
- f. Aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.
- g. 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.

¹ Rojas, Franco. “Participación ciudadana en el derecho administrativo costarricense. Artículo publicado en Revista Iberoamericana de Derecho Público y Administrativo”. Año 5, Nº 5. 2005. San José, C.R., las Asociaciones y el Instituto, 2005. pp 146-2005. San José, C.R. Las Asociación y el Instituto, 2005. Pp. 146-150

- h. 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.
- i. 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.
- j. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
- k. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.
- l. 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.
- m. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa.
- n. 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.
- o. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
- p. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.
- q. Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.

Sobre la base de la relación jurídica entre el profesor y el Estado; a través de la LRM, surge un régimen sancionador, el cual se perfecciona a través de la Resolución Vice Ministerial N° 091-2015-MINEDU, que aprueba las Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público.

1.3.2 Derecho disciplinario

La facultad sancionadora disciplinaria surge como una institución antigua y universal, a fin de permitir la corrección en las esferas de las relaciones humanas, con orígenes remotos, en campos muy distintos del derecho; siempre buscando el orden y la paz pública, en la sociedad; en donde se ve reflejada a individuos que ejercen autoridad sobre un determinado grupo, impidiéndoles líneas de conducta bajo presiones de imponer sanciones.

El Derecho disciplinario, es una parte del derecho administrativo, que se relaciona directamente con las actividades laborales del servidor público del Estado.

Del derecho disciplinario Uriol, Rubio señala: “hoy constituye una cuestión más o menos pacífica en la doctrina que la admite totalmente. De este modo lo ha venido entendiendo desde hace tiempo la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo y hoy avalado plenamente por el alto Tribunal que consagra plenamente la aplicación de los principios inspiradores del orden penal al Derecho Administrativo sancionador”.

Así, el derecho disciplinario constituye la facultad que tiene el Estado a través de sus instancias educativas descentralizadas, de aplicar a su personal que no cumple con sus deberes y obligaciones, una sanción por las infracciones y/o transgresiones de las normas jurídicas que ha cometido en el ejercicio del cargo; seguido del debido proceso y procedimiento, encausando la acción administrativa con eficiencia.

En el Sector Educación, la LRM, establece que prerrogativa del titular de la entidad de gestión educativa descentralizada que corresponda, calificar la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión, así como la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes. Así, es importante señalar, que la LRM en su Artículo 43° determina: “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, incurrir 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. Las sanciones son:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
- c. Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un días (31) hasta doce (12) meses.
- d. Destitución del servicio.

Las sanciones indicadas en los literales c) y d) se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, contados a partir de la instauración del proceso.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

Las sanciones previstas en el presente artículo también son aplicables a los profesores nombrados que infrinjan los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Asimismo, las sanciones previstas en los literales a, b y c son aplicables a los profesores contratados que infrinjan los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la referida Ley”.

1.3.3. Potestad sancionadora

La potestad sancionadora, no se encuentra señalada expresamente en la constitución política peruana, no obstante es posible, que exista artículos constitucionales, de los cuales es posible inferir ciertos principios que amparan los derechos fundamentales de las personas, debidamente protegidos; a fin de que esta potestad sancionadora no

sea ejercida de manera despótica contra los ciudadanos; suponiendo un equilibrio de poderes del Estado.

El ius puniendi del Estado se define como el poder que se otorga a las autoridades, no solo penales, sino también administrativas, a fin de salvaguardar un adecuado funcionamiento del aparato estatal; Entonces, en la facultad sancionadora se congregan, junto al derecho penal, otras modalidades del ejercicio sancionador, como el contravencional o policivo, disciplinario, correccional o correctivo².

La facultad sancionadora de la administración se transcribe normalmente en la sanción correctiva y disciplinaria para reprimir las acciones u omisiones previstas en las infracciones. En el caso de las sanciones disciplinarias, la finalidad principal “es la de salvaguardar la obediencia, la disciplina, la rectitud y la eficiencia de los servidores públicos. Y se manifiesta en “la potestad de los entes públicos de imponer sanciones a sus propios funcionarios; con la finalidad de preservar los principios que regulan la función administrativa.

La perspectiva correctiva se distingue de la disciplinaria, debido que la primera procura el buen funcionamiento de la administración pública, y lo logra por medio del revestimiento de facultades, entre otras, sancionadoras para la realización de sus funciones, mientras que la perspectiva disciplinaria procura la defensa de la imagen y prestigio de la entidad.

La Administración Pública cuenta con potestades represivas expresas dirigidas a contrarrestar conductas ilícitas que se encuentran excluidas del ámbito de competencia de los órganos jurisdiccionales penales. Esta potestad sancionadora es la llamada autotutela administrativa entendida como la necesidad de contar con un régimen que garantice el cumplimiento de obligaciones previstas en el ordenamiento jurídico administrativo y castigue su contravención o incumplimiento

² Sanción Administrativa en Colombia. Ramirez-Torrado, María Lourdes y Anival-Bendek Hernando. Universitas. Bogotá. Colombia N° 131: 2015. Pag. 5 y 6

Debido proceso administrativo disciplinario

Tenemos que el proceso administrativo disciplinario, se enmarca en el Artículo 246° del Texto Único del Procedimiento Administrativo General de la Ley 27444, que establece los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades públicas, siendo ellos: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, irretroactividad, concurso de infracciones, continuación de infracciones, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad y non bis in ídem; aplicándose estos principios, de manera adicional, a los principios generales previstos en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444³.

1.3.3.1 Ejercicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Sector Educación

Debido al constante perfeccionamiento de la legislación peruana y la normativa educativa, en cuanto a la potestad sancionadora, es que la LRM, constituye esferas, donde es posible calificar las denuncias y aplicar sanciones a los profesores de acuerdo a la instancia educativa, la gravedad de la falta administrativa disciplinaria y la jerarquía del servidor o funcionario; Así también es importante precisar, que cada esfera, cuenta con estrictas limitaciones; señalando:

En la Institución Educativa, es al Director, a quien se le otorga la facultad de calificar y dirigir el proceso administrativo disciplinario, por faltas disciplinarias leves o que no pueden ser calificadas como leves; contra el profesor, personal jerárquico y sub director de la IIEE; haciendo uso legítimo pero limitado de su potestad sancionadora; Así, el Director, solo puede sancionar, aplicando la amonestación escrita o suspensión en el cargo, de ser el caso; mediante resolución y salvaguardando en todo momento las garantías

³ Guía Práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017. Lima. Perú. Pag. 14

constitucionales y respetando las normas legales del sector educación.

En la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, es el Titular de la entidad a quien se le otorga ejercer el proceso administrativo disciplinario, pero a través de:

La Oficina de recursos humanos, cuando exista faltas disciplinarias leves o que no pueden ser calificadas como leves; al jefe de la Oficina se le otorga la facultad de dirigir el proceso administrativo disciplinario contra el Profesor Coordinador, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, recomendando al titular de la entidad se aplique la sanción de amonestación escrita o suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días, sin goce de remuneraciones, de ser el caso; mediante resolución y salvaguardando en todo momento las garantías constitucionales y respetando las normas legales del sector educación.

La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, está constituida mediante resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, conformada por tres (03) miembros titulares (a.- Un representante del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, quien lo preside. b.- Un representante de la Oficina de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, profesional en derecho, que presta servicios a tiempo completo y de forma exclusiva, quien actúa como Secretario Técnico y, c.- Un representante de los profesores nombrados de la jurisdicción, elegido a través de proceso electoral), se debe precisar que esta comisión cuenta con tres (03) miembros alternos, quienes asumen funciones en casos debidamente justificados. A esta comisión se le otorga la facultad de calificar las denuncias que

les sean remitidas, debiendo derivar a la autoridad competente las que no constituyan falta grave o muy grave, para su evaluación y aplicación de la sanción correspondiente; Así mismo, la comisión se encargará de dirigir el proceso administrativo disciplinario, por faltas disciplinarias graves y muy graves, que ameritarían sanción de cese temporal de treinta y un (31) días y hasta doce (12) meses, o destitución; contra profesor, personal jerárquico, director y subdirector de institución educativa, especialistas en educación y profesores que laboran en las áreas de desempeño de formación docente, innovación e investigación de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y MINEDU, bajo responsabilidad funcional; recomendando al titular de la entidad se aplique la sanción; mediante resolución del titular de la entidad y salvaguardando en todo momento las garantías constitucionales y respetando las normas legales del sector educación.

1.3.4. Características del Procedimiento Administrativo Disciplinario en las Unidades de Gestión Educativa Local

El Ministerio de Educación, precisa mediante la Resolución Vice Ministerial N° 091-2015-MINEDU, que aprueba las Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público, las disposiciones a las que se sujetan los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a los profesores y ex profesores sujetos a la carrera pública magisterial, que incurran en faltas de carácter disciplinario, aplicando los principios del derecho administrativo sancionador.

Los procedimientos administrativos disciplinarios, en las UGELs, son escritos y sumarios.

En esta instancia de Gestión Educativa Descentralizada, es al Titular de la entidad a quien se le otorga ejercer el proceso administrativo

disciplinario a través de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes (CPPADD).

Es importante señalar que el alcance de ejercicio del procedimiento administrativo disciplinario del CPPADD, es:

- a. Profesores nombrados y contratados que laboran en las Instituciones Educativas y programas educativos públicos de Educación Básica y programas educativos públicos de Educación Básica, en todas sus modalidades, niveles y ciclos, así como a los de Educación Técnico- Productiva, en las Unidades de Gestión Educativa Local y en las Direcciones Regionales de Educación, como Instancias de Gestión Educativa Descentralizada del Gobierno Regional, a los Gobiernos Regionales y al Ministerio de Educación.
- b. Profesores retirados y cesantes.
- c. Ex profesores contratados.

1.3.4.1 La CPPADD de las UGELs, sesionan bajo dos modalidades:

1. Sesiones Ordinarias, que tienen carácter de periódico y no requieren de citación previa. Su calidad de ordinaria es determinada por la misma Comisión en la sesión de instalación por acuerdo de los miembros, en cuyo caso se señalará el día, hora y lugar de las reuniones siguientes que deban producirse lo cual deberá constar en el acta respectiva.
2. Sesiones Extraordinarias, son aquellas que se convocan fuera del cronograma a que refiere el literal anterior, por considerarlas necesarias para actuar con mayor celeridad a fin de cumplir su labor dentro del plazo establecido por la Ley. Son convocadas a petición del Presidente, debiéndose en este caso cursar las citaciones correspondientes señalando la fecha, hora, lugar y el motivo de la convocatoria

El CPPADD ejerce con plena autonomía las funciones y atribuciones siguientes:

- a. Calificar e investigar las denuncias que le sean remitidas.
- b. Recomendar el retiro del denunciado en el ejercicio de su función.
- c. Emitir Informe Preliminar sobre procedencia o no de instaurar proceso administrativo disciplinario.
- d. Conducir los procesos administrativos disciplinarios en los plazos y términos de ley.
- e. Evaluar el mérito de los cargos, descargos y pruebas.
- f. Tipificar las faltas de acuerdo a la naturaleza de la acción y omisión.
- g. Emitir el Informe Final recomendando la sanción o absolución del procesado en el plazo establecido.
- h. Llevar el adecuado control, registro y archivo de los expedientes y la documentación remitida a la Comisión.
- i. Elaborar informes mensuales sobre el estado de los procesos administrativos disciplinarios a cargo de la Comisión.

La CPPADD es responsables en forma individual, por los actos que vulneren la Ley, practicados en el ejercicio de la función; son solidariamente responsables por los acuerdos adoptados, salvo que emitan expresamente su voto singular o en discordia, el mismo que será debidamente fundamentado, debiendo constar en el acta correspondiente; y, son responsables de asumir las competencias propias de los miembros de la Comisión de forma irrenunciable.

Cuando existe una presunta denuncia por falta grave y muy grave, el retiro del profesor es adoptado por el titular

de la UGEL o DRE, o quien haga sus veces, previa recomendación de la Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, la que evaluará la pertinencia del retiro, a través de una Resolución debidamente motivada.

El proceso administrativo disciplinario, se inicia con la resolución que instaura el referido proceso, expedida por el titular de la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente, o el funcionario que tenga la autoridad delegada; dictada la resolución, remitirá en el día el expediente a la Comisión correspondiente, para el desarrollo del proceso.

El profesor, procesado tiene derecho a presentar el descargo por escrito, el que debe contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los hechos materia del pliego de cargos o el reconocimiento de éstos, para lo cual puede tomar conocimiento de los antecedentes que dan lugar al proceso. El término de presentación de absolución de cargos es de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se puede prorrogar por cinco (5) días hábiles más.

Antes del pronunciamiento de las Comisiones Permanentes y Comisiones Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, el procesado puede solicitar autorización para hacer un informe oral en forma personal o por medio de apoderado, para lo cual las Comisiones señalan fecha y hora del mismo.

La CPPADD realizan las investigaciones complementarias del caso, solicitando los informes respectivos, examinando las pruebas presentadas, considerando los principios de la potestad sancionadora señalados en el artículo 230° de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; elevando su Informe Final al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables bajo responsabilidad funcional, recomendando las sanciones que sean de aplicación. Es prerrogativa del Titular determinar el tipo de sanción y el periodo a aplicarse. En caso el Titular no esté de acuerdo con lo recomendado por la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, debe motivar su decisión.

Así, el Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada emite la resolución de sanción o absolución, en el plazo de cinco (05) días de recibido el Informe Final de la Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario para Docentes correspondiente.

El acto administrativo, debidamente notificado, que dispone sanción disciplinaria tiene carácter ejecutivo, conforme al artículo 192 de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y conforme a los precedentes administrativos que dicte la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Las resoluciones de sanción generadas en procesos administrativos disciplinarios, no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este año 2016 al 2018?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Actualmente el Estado a través del Ministerio de Educación y sus entes de educación descentralizada, poseen facultades sancionadoras; para tal fin, pueden sancionar las conductas u omisiones de sus subordinados que infrinjan los deberes, responsabilidades y prohibiciones a que los profesores e encuentren sujetos; esta potestad sancionadora se ejercer bajo la garantía de un procedimiento especial, establecido a estos efectos..

En este contexto la unidad de gestión educativa descentralizada UGEL N° 04 TSE, cuenta con una gran carga procesal de expedientes administrativos disciplinarios, a fin de que en los mismos se califiquen la gravedad de la falta cometida y omitida por el profesor, sin embargo, las denuncias se presentan como una constante en la institución; para ellos analizaremos las denuncias, a fin de identificar los factores, por los cuales, los profesores son denunciados constantemente, teniendo como fuente de investigación, las denuncias con las que cuenta la Comisión Permanente de Procesos Administrativo Disciplinarios para profesores de Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este.

Para tal investigación será necesario realizar una exhaustiva investigación teórica, práctica y de mayor relevancia.

Nuestra investigación pretende determinar el factor preponderante de los procesos administrativos disciplinarios para profesores, a fin de coadyuvar a que disminuyan considerablemente la carga procesal de expedientes de denuncias contra docentes en la UGEL N° 04 TSE.

Aunque existen trabajos previos, creemos, que nuestro estudio permitirá el fortalecimiento de la posición de la Comisión Permanente de Procesos

Administrativo Disciplinarios para profesores de Instituciones Educativas Públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, frente a los docentes que se encuentran en proceso administrativo disciplinario; como consecuencia de una denuncia interpuesta en su contra, la misma que va a surgir efectos de desarrollo de una relación jurídica administrativa de naturaleza especial.

Que, nuestra investigación, se propone contribuir a la UGEL N° 04 TSE, solucionar la problemática diagnosticando las figuras jurídico administrativas las cuales permitan abordar nuestro estudio de manera objetiva y eficaz, permitiendo plantear alternativas que otorguen soluciones viables y concretas, que permitan establecer mejoras en la gestión institucional.

Creemos que aportaremos prestigio a la Universidad Cesar Vallejo Trujillo, dado que sus pilares educativos es la investigación científica y la proyección de los estudios de investigación como aporte a la sociedad, que redunden finalmente en un cambio significativo para el país.

En esta orden de ideas, consideramos que existen razonabilidad en nuestra justificación del estudio, como precedente de estudio teórico y metodológico.

1.6 HIPÓTESIS

De acuerdo al estudio. Los factores que considero originan el Procedimiento Administrativo Disciplinario para docentes de Instituciones Públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este entre el año 2016 al 2018, podría ser el desconocimiento de los deberes funcionales de los profesores contemplados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial; y las carencias de capacitación en los profesores, repercute en el incumplimiento de sus deberes; siendo estos los factores preponderantes que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

HE1.- El desconocimiento de los deberes funcionales de los profesores contemplados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma

Magisterial, es un factor principal que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

HE2.- Las carencias de capacitación en los profesores, es un factor que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

HE3.- El incumplimiento de sus deberes como profesores es una causa principal que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo general

Identificar, los factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

1.7.2 Objetivos Específicos

- O1: Determinar que el nivel de conocimiento de los deberes de los docentes es un factor que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este
- O2: Establecer que las carencias de capacitación en los profesores, es un factor que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.
- O3: Reconocer que el incumplimiento de sus deberes como profesores es una causa principal que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Línea de investigación: Reforma y Modernización del estado

Tipo de investigación: descriptiva

2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACION

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable Independiente: Causas que originan del proceso administrativo disciplinario para docentes de instituciones públicas en la UGEL N° 04 TSE</p>	<p>Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial es un régimen “sui generis” por la aplicación de las medidas disciplinarias para los docentes por una la falta disciplinaria, conllevan a una sanción disciplinaria y consecuentemente a una inhabilitación del docente en el sector público Huertas Toledo Miguel (Lima-2018)</p>	<p>Se califican las causas que originan el proceso administrativo disciplinario para docentes de IIEE públicas de la UGEL N° 04 TSE, analizando la información obtenida, de situaciones concretas evaluando, que la escases de conocimiento a sus obligaciones de los profesores, sus carencias de capacitación da como resultado el incumplimiento y transgresión a sus obligaciones, siendo pasibles a ser sancionados, previo proceso administrativo disciplinario</p>	<p>desconocimiento de los deberes funcionales de los profesores contemplados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial Las carencias de capacitación a los profesores El incumplimiento de sus obligaciones como profesores</p>	<p>% de denuncias por omisión de funciones % de denuncias por maltratos físicos y psicológicos % de denuncias por incumplimiento de obligaciones</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>

Fuente: elaborado por la autora

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este</p>	<p>Consiste en un conjunto de normas jurídicas sustantivas y procesales destinadas a determinar ciertos actos susceptibles de reproche, mediante un procedimiento especializado Zapata Flórez, Jonathan (Colombia-2017)</p>	<p>Implica el proceso y procedimiento administrativo disciplinario contra un docente del régimen laboral de la Reforma Magisterial, que inicia, desde la Resolución de Instauración del PAD hasta el informe final, que recomienda el archivo del caso, por no encontrar responsabilidad administrativa del docente o la aplicación de una sanción consecuentemente su inhabilitación del profesor en el sector público</p>	<p>Planteamientos teóricos Normas que rigen</p>	<p>% de Resoluciones de Archivo del PAD % de Resoluciones de Sanción % de Resoluciones declaradas Nulas</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>

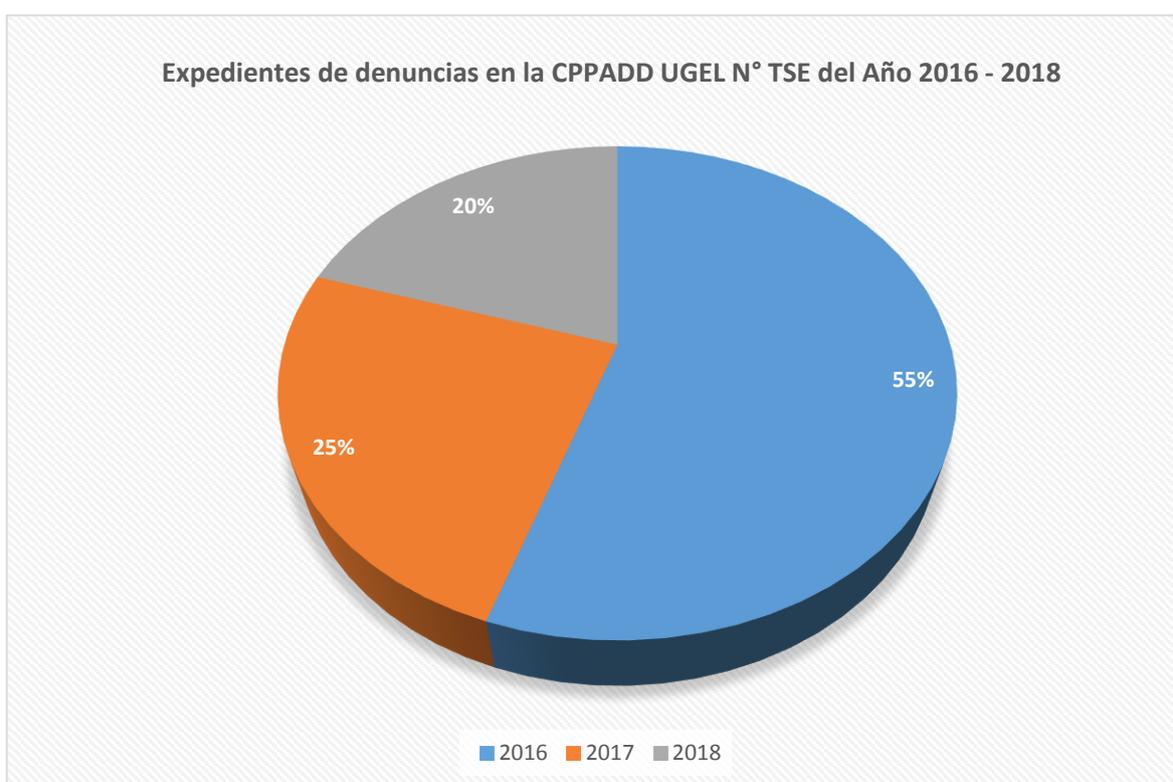
Fuente: elaborado por la autora

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1 Población

La población de estudio la conformaron los expedientes de denuncias administrativas derivados a las Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, desde el periodo del 2016 al 2018.

EXPEDIENTES DE DENUNCIAS EN LA CPPADD UGEL N° TSE	AÑO	2016	2017	2018	TOTAL
	DENUNCIAS	85	38	31	154

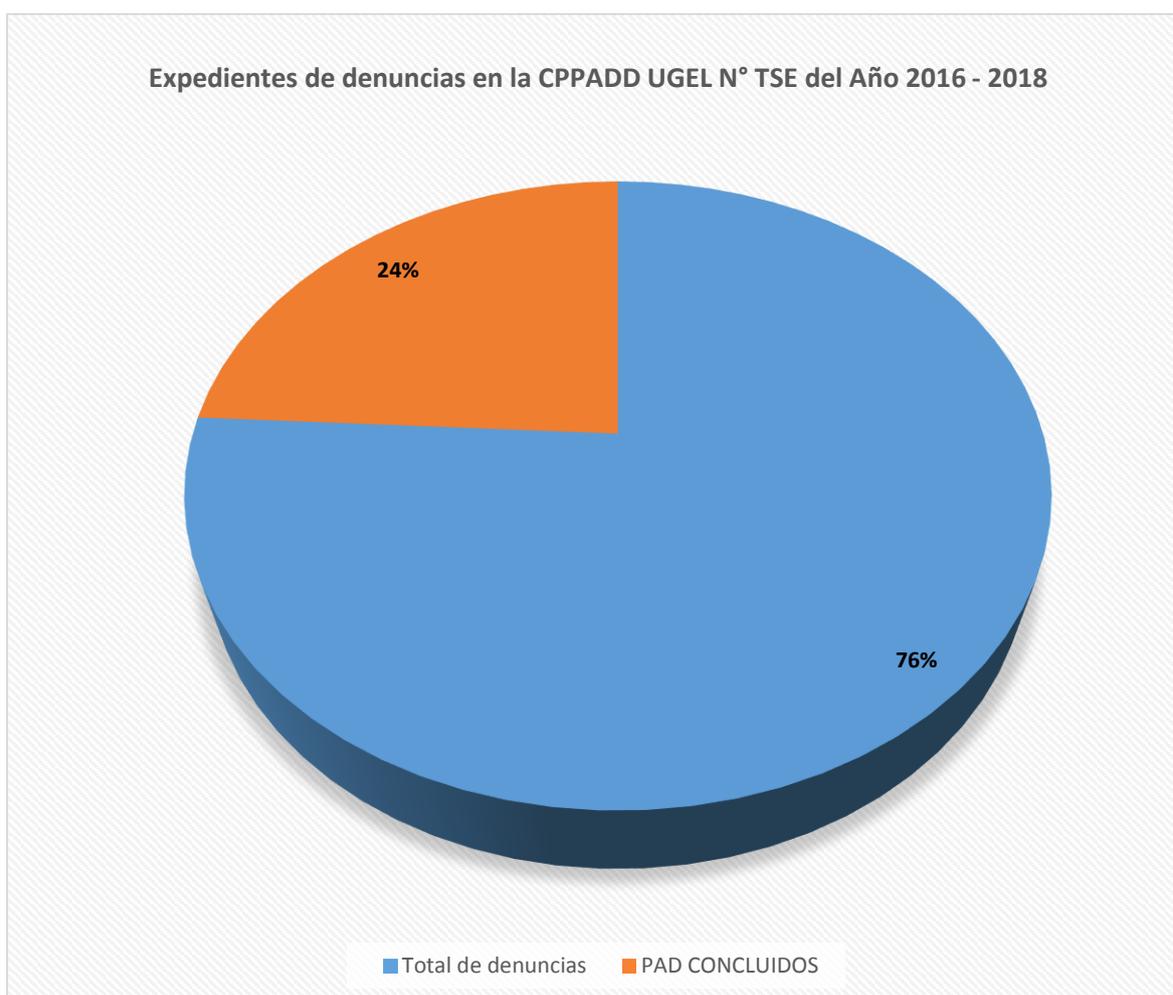


2.3.2 Muestra

La muestra está conformada por los expedientes de denuncias administrativas derivados a las Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, desde el periodo de los años 2016 -

2018, que se encuentran pre-calificados y en investigación, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de determinar su archivo o proponer al titular de la entidad sanción.

EXPEDIENTES DE DENUNCIAS EN LA CPPADD UGEL N° TSE	AÑOS 2016 AL 2018	154
	DENUNCIAS TRAMITADAS 2016 AL 2018	49



Para la presente investigación, el tipo de muestreo, es de una sola casilla, siendo su esquema:

M ----- O

M = Muestra

O = Observación

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

- Inventario Actualizado documental
- Análisis de expedientes.
- Fichaje
- Acopio Documental

III. RESULTADOS

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS CUALITATIVOS

Tabla 1

Expedientes administrativos de denuncias contra los profesores de instituciones públicas de la UGEL N° 04 TSE del año 2016

Denuncias Administrativas	fi	%
Incumplimiento de funciones	48	57
Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico	18	21
Abuso de Autoridad	19	22
TOTAL	85	100%

Fuente: Acervo Documentario CPPADD UGEL N° 04 TSE
Elaboración: Propia

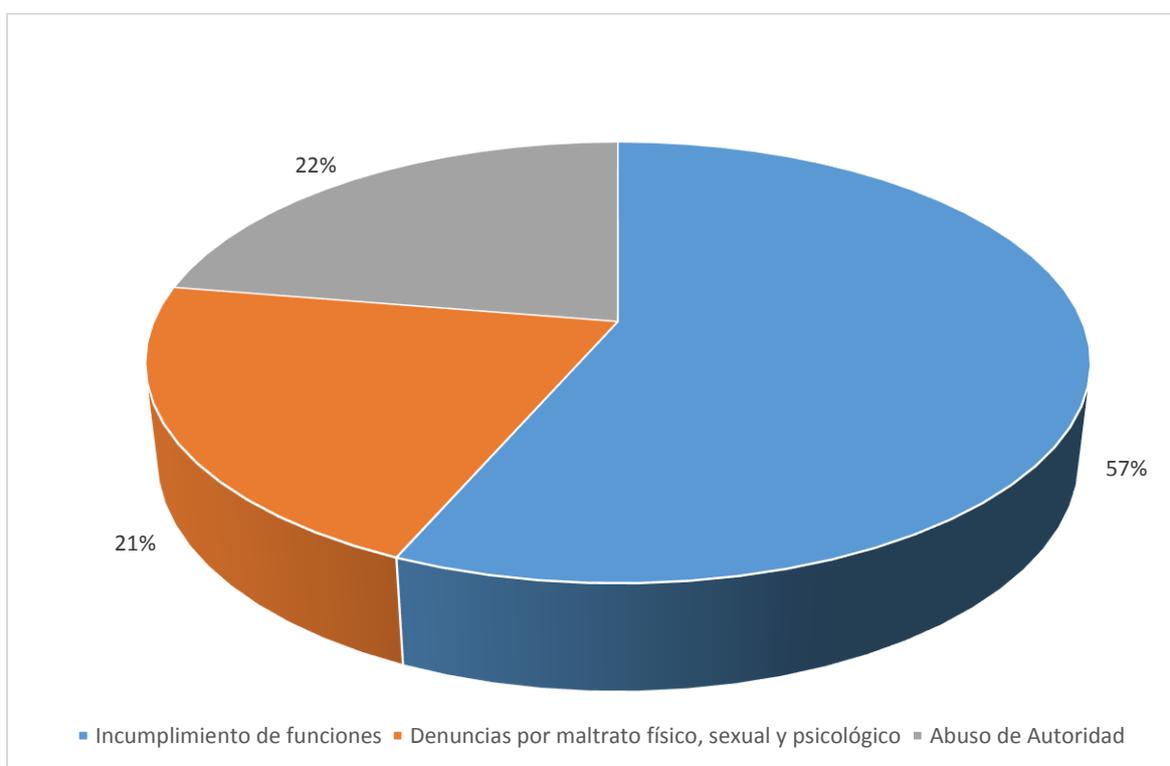


Gráfico 1. Distribución de denuncias administrativas

Interpretación:

El gráfico muestra la clasificación de expedientes de denuncias administrativas, donde: la serie de Abuso de Autoridad representa al 22%; en cuanto a las Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico representa el 21%; por último y el que demuestra mayor significado en el año 2016, constituye al 57% que representa las denuncias por Incumplimiento de deberes funcionales.

Tabla 2

Expedientes administrativos de denuncias contra los profesores de instituciones públicas de la UGEL N° 04 TSE del año 2017

Denuncias Administrativas	fi	%
Incumplimiento de funciones	13	34
Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico	7	19
Abuso de Autoridad	18	47
TOTAL		100%

Fuente: Acervo Documentario CPPADD UGEL N° 04 TSE
Elaboración: Propia

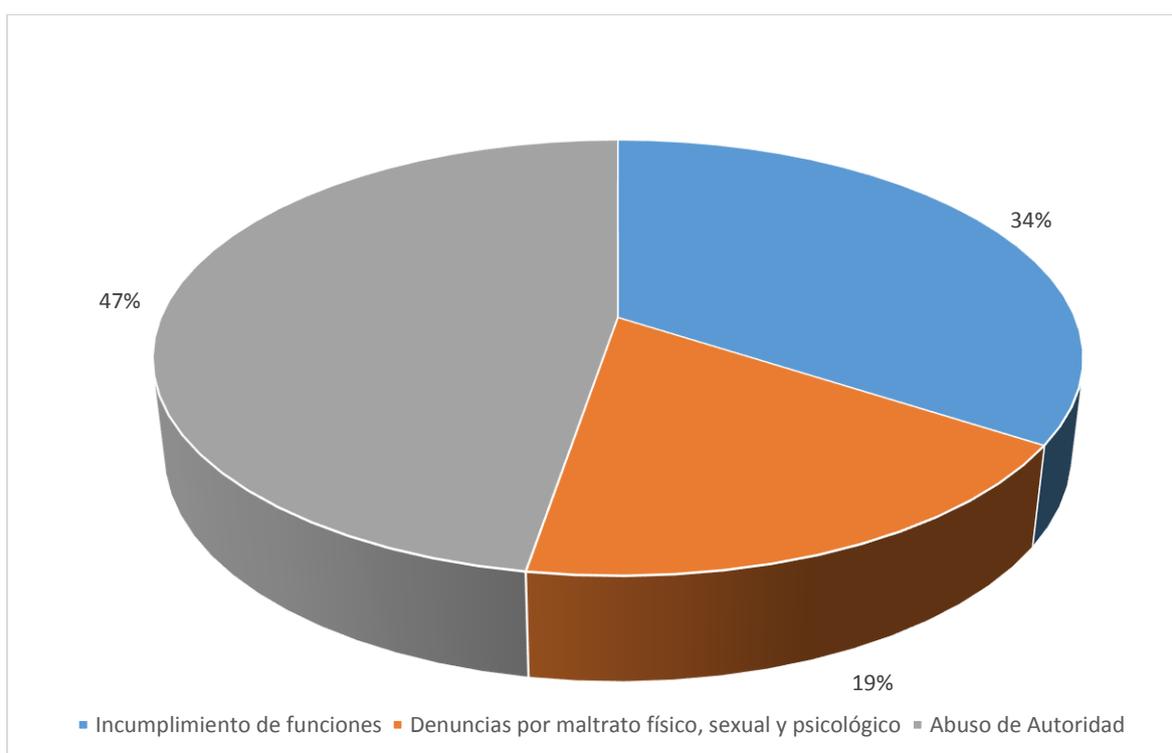


Gráfico 2. Distribución de denuncias administrativas

Interpretación:

El gráfico muestra la clasificación de expedientes de denuncias administrativas, donde: la serie de Abuso de Autoridad representa al 47% de denuncias siendo estas significativas; en cuanto a las Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico representa el 19%; por último el 34% representa las denuncias por Incumplimiento de deberes funcionales.

Tabla 3

Expedientes administrativos de denuncias contra los profesores de instituciones públicas de la UGEL N° 04 TSE del año 2018

Denuncias Administrativas	fi	%
Incumplimiento de funciones	10	32
Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico	13	42
Abuso de Autoridad	8	26
TOTAL		100%

Fuente: Acervo Documentario CPPADD UGEL N° 04 TSE
Elaboración: Propia

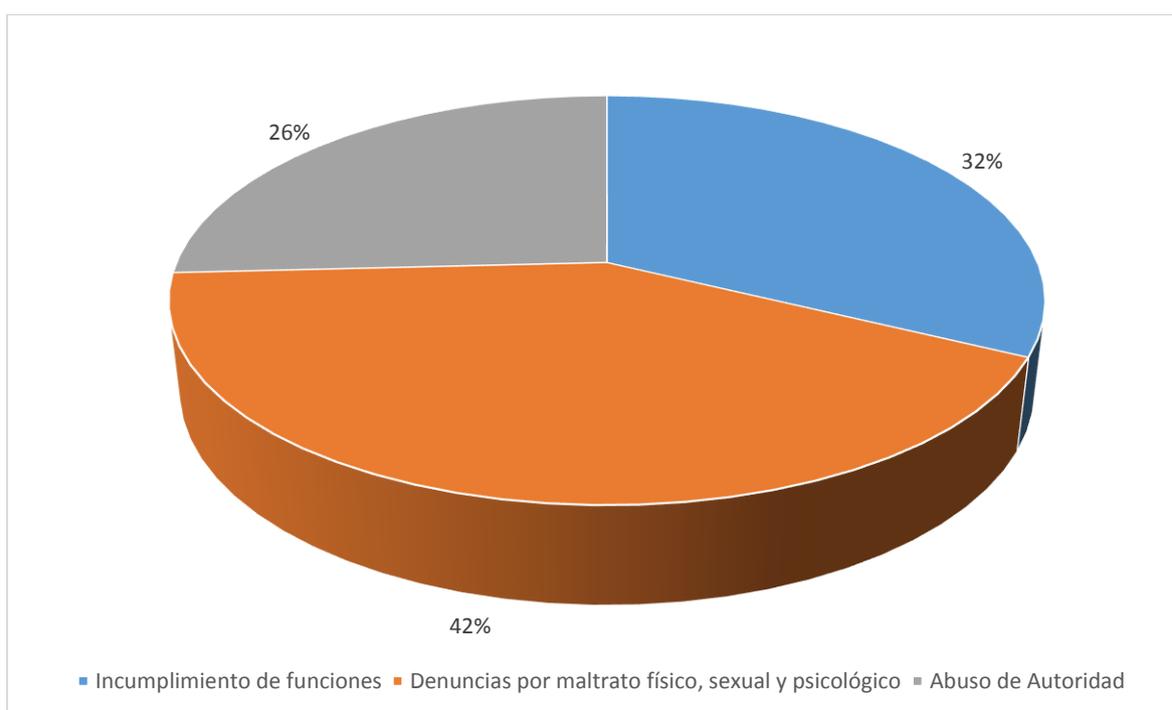


Gráfico 3. Distribución de denuncias administrativas

Interpretación:

El gráfico muestra la clasificación de expedientes de denuncias administrativas, donde: la serie de Abuso de Autoridad representa al 32%; en cuanto a las Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico representa el 2018 se incrementó de manera significativa con el 42%; por último el 26% representa las denuncias por Incumplimiento de deberes funcionales.

Tabla 4

Expedientes administrativos de denuncias contra los profesores de instituciones públicas de la UGEL N° 04 TSE

Denuncias Administrativas	2016	2017	2018
Incumplimiento de funciones	48	13	10
Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico	18	7	13
Abuso de Autoridad	19	18	8
TOTAL	85	38	31

Fuente: Acervo Documentario CPPADD UGEL N° 04 TSE
Elaboración: Propia

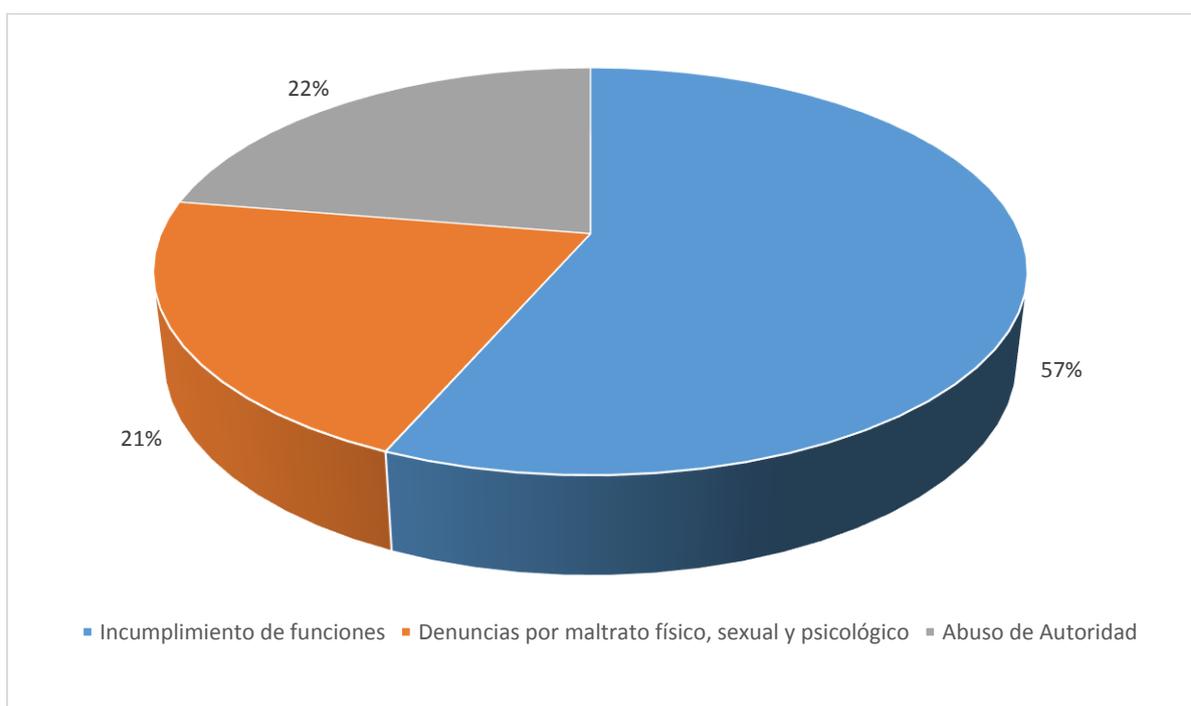


Gráfico 4. Distribución de denuncias administrativas

Interpretación:

El gráfico muestra la clasificación de expedientes, donde: la serie de Abuso de Autoridad representa aspectos denunciados como hostilidad laboral a subordinados, Agresión verbal contra subordinados, Asignación de funciones que no corresponde a subordinados, que representa al 27%; en cuanto a las Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico representa aspectos denunciados como ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, actos contra la libertad sexual, actos de violencia psicológica, que afecten y causen perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes o en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa, que representa a un 21%; por último el 57% representa las denuncias por Incumplimiento de deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública; así como el ejercicio de prohibiciones como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros.

Tabla 5

Expedientes administrativos de denuncias contra los profesores de instituciones públicas de la UGEL N° 04 TSE del año 2016 al 2018

Denuncias Administrativas	fi	%
Año 2016	85	55
Año 2017	38	25
Año 2018	31	20
TOTAL		100%

Fuente: Acervo Documentario CPPADD UGEL N° 04 TSE
Elaboración: Propia

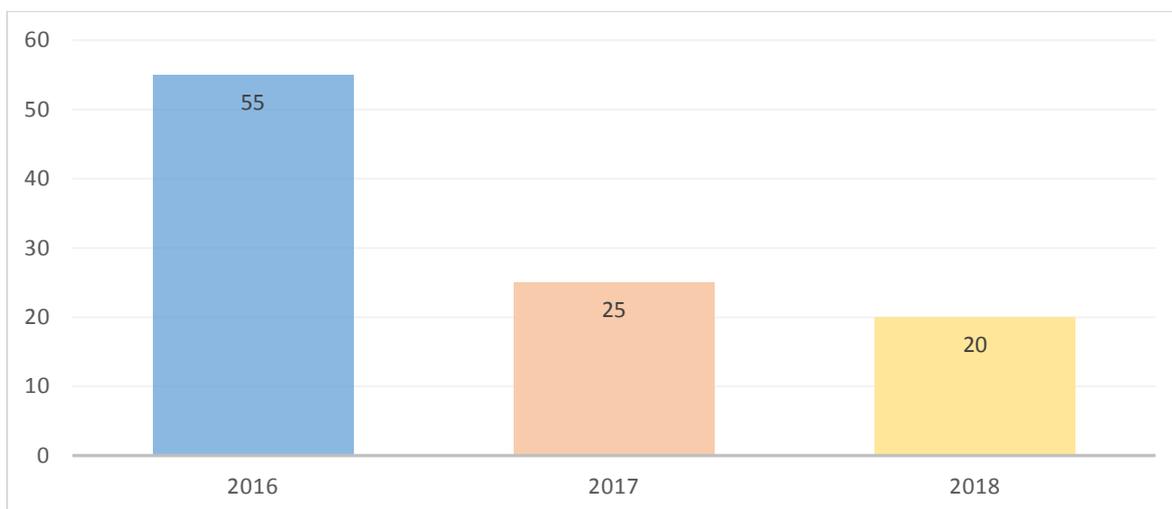


Gráfico 5. Distribución de denuncias administrativas por años

Interpretación:

El gráfico muestra la clasificación de expedientes de denuncias administrativas por años, donde se logra determinar que el año 2016 se tiene el mayor número de denuncias, las cuales representan el 55%; Así, el año 2017 se nota una significativa disminución de denuncias las mismas que representan a un 25%; finalmente se puede determinar que el año 2018, sigue disminuyendo considerablemente las denuncias constituyendo el 20%.

Tabla 6:

Expedientes administrativos de denuncias en las cuales se da por concluido el proceso administrativo disciplinario contra los profesores de instituciones públicas de la UGEL N° 04 TSE

RESOLUCIONES	CANTIDAD
Resoluciones de Archivo del PAD	15
Resoluciones de Sanción	28
Resoluciones declaradas Nulas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil	06
TOTAL	49

Fuente: Acervo Documentario CPPADD UGEL N° 04 TSE
Elaboración: Propia

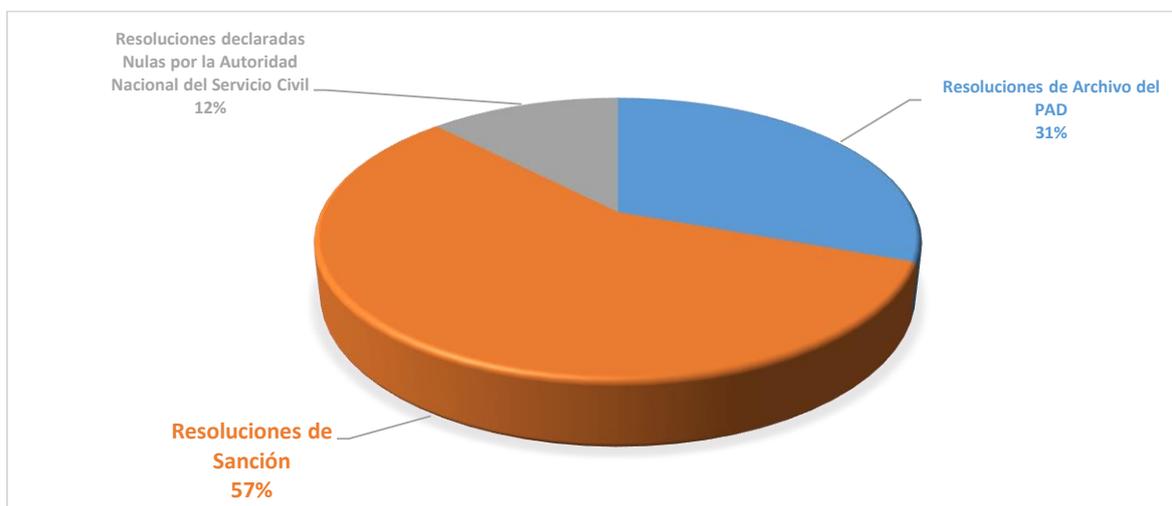


Gráfico 6. Distribución de denuncias administrativas

Interpretación:

El titular de la Entidad Educativa Descentralizada, en este caso el Director de la UGEL N° 04 TSE, ha culminado el proceso administrativo disciplinario, contra docentes de instituciones educativas públicas, aplicando las recomendaciones del CPPADD, dentro de sus prerrogativas como Titular de la entidad, el gráfico muestra que de las denuncias presentadas, el 57% concluyeron con Resoluciones de Archivo; Así el 21% ha concluido con Resoluciones de Sanción, en las cuales se ha comprobado responsabilidad administrativa del profesor; y sólo el 12% de Resoluciones de Sanción fueron declaradas Nulas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

IV. DISCUSIÓN

Las políticas normativas emanadas del sector educación, buscan constantemente un cambio significativo en la sociedad; que coadyuve de manera eficiente al desarrollo del país; en este contexto el Estado Peruano a través de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, se plantea revalorizar al profesor como protagonista de la carrera pública magisterial; así mismo busca reprimir la o las actividades infractoras cometidas intencionalmente o no, por el profesor en el servicio público que ejerce en las diferentes unidades de gestión educativa descentralizada.

Que, en este contexto de los hallazgos encontrados y los resultados logrados, en esta investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 TSE, es posible determinar, que existen profesores que desconocen sus obligaciones prescritas en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, debido al gran número de denuncias que existen en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL N° 04 TSE desde el año 2016 al 2018.

Así mismo, a través de esta investigación se determina que el profesor comete una actividad infractora grave o muy grave, así es posible determinar que dicha actuación el profesor la ejecuta sin la debida precaución o conocimiento del caso concreto; donde se denota la ausencia de diligencia para evitar afectar bienes jurídicos protegidos, cuyo resultado es el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, previo proceso administrativo disciplinario.

En el mismo sentido, la institución no cuenta con un plan de capacitación especial en materia legislativa para los docentes de su jurisdicción, consecuentemente se presenta una carencia en capacitación de los profesores, quienes actúan u omiten, ya sea que actúan deliberadamente y con voluntad, o ya sea que existe un comportamiento negligente en el profesor, que erija una condición posible de responsabilidad administrativa.

Así mismo, la investigación permitió, determinar que desde el año 2016 al año 2018, se presentaron el 57% de denuncias por Incumplimiento de deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública, constituyéndose como una muestra significativa y relevante en el estudio; así como el ejercicio de prohibiciones como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros. Por otro lado, existen denuncias de Abuso de Autoridad por parte de los Directores de Instituciones Educativas, representadas con un 27% cuyos aspectos

denunciados son la hostilidad laboral a subordinados, Agresión verbal contra subordinados, Asignación de funciones que no corresponde a subordinados. En cuanto a las Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico representa aspectos denunciados como ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, actos contra la libertad sexual, actos de violencia psicológica, que afecten y causen perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes o en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa, cuya muestra representa a un 21% de las denuncias efectuadas.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, es posible determinar que del producto del escaso conocimiento de las obligaciones del profesor y las carencias en cuanto a la capacitación de la normativa vigente del proceso administrativo disciplinario sancionar, conlleva a que exista un riesgo de incremento de denuncias por incumplimiento deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública; así como la ejecución de prohibiciones u omisiones a la normativa educativa por parte de los profesores; las mismas que previo a un debido proceso ejercido por la Comisión Permanente de Proceso Administrativo Disciplinario para docentes de Instituciones Públicas de la UGEL N° 04 TSE; y al cumplimiento irrestricto de los derechos fundamentales de la persona, originen la aplicación de sanciones desde el cese temporal hasta la más gravosa, como es la destitución con consecuente inhabilitación para el sector público, por infracciones administrativas graves y muy graves; ejercidas por profesores nombrados, contratados y cesantes del Estado Peruano.

Por otro lado, nuestra investigación ha podido determinar que el titular de la Entidad Educativa Descentralizada, en este caso el Director de la UGEL N° 04 TSE, ha culminado el proceso administrativo disciplinario, contra docentes de instituciones educativas públicas, aplicando las recomendaciones del CPPADD, dentro de sus prerrogativas, declarando el Archivo del proceso administrativo sancionador, por inexistencia de responsabilidad administrativa mediante el 57% Resoluciones de Archivo; Así el 21% de procesos administrativos disciplinarios contra docentes, ha concluido con Resoluciones de Sanción entre ellas con dos destituciones por transgresión a la normativa educativa vigente, en las cuales se ha comprobado responsabilidad administrativa del profesor; y sólo el 12% de

Resoluciones de Sanción fueron declaradas Nulas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, las mismas que fueron retrotraídas a la etapa de pre calificación.

V. CONCLUSIONES

1. La presente investigación demuestra nuestra Hipótesis 1, que el desconocimiento de los deberes funcionales de los profesores contemplados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial es un factor principal de denuncias administrativas, evidenciándose 154 expedientes de denuncias en la CPPADD en contra de docentes de Instituciones Públicas de la Jurisdicción de la UGEL 04 TSE por diversas imputaciones que presuntamente afectan bienes jurídicos protegidos.
2. Existe carencias de capacitación en los profesores, constituyendo un factor importante que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; debido a que no existe un Plan de Capacitación en las obligaciones del docente, así como en el derecho administrativo disciplinario sancionador del Estado.
3. Que, nuestra investigación determina, que el incumplimiento de sus deberes del profesor es una causa principal que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; siendo que el 57% de denuncias administrativas que se encuentran a cargo del CPPADD UGEL N° 04 TSE, es por el Incumplimiento de deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública; así como el ejercicio de prohibiciones como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que, el Ministerio de Educación, precise y amplíe los requisitos para el ingreso a la carrera pública magisterial, como la presentación obligatoria de antecedentes penales, judiciales y policiales; así como la presentación de exámenes psicológicos, que permitan seleccionar la idoneidad de los docentes; y se eviten el incremento de denuncias contra los profesores.
2. Que, debido a las constantes modificaciones de la normativa educativa, el MINEDU emita una guía instructiva, que logre unificar y equilibrar en la sanción de suspensión y cese temporal del profesor, los días, en los cuales se aplicarán, estos tipos de sanción, a fin de tomarlos en consideración al resolver las denuncias interpuestas en contra los profesores.
3. Que, exista en el Cuadro de Asignación de Personal de la Gerencia Regional de Educación de la Libertad, una plaza de abogado asesor a la CPPADD, a fin de que, coadyuve al colegiado, en su actividad administrativa y de investigación.
4. Que, la Gerencia Regional de Educación de la Libertad, cuente con capacitación permanente a los miembros titulares y suplentes del CPPADD, a fin de que, se actualice permanentemente la normatividad respecto al procedimiento administrativo disciplinario y sancionador.
5. Que, la UGEL N° 04 TSE, implemente un Plan de Capacitación Anual y de carácter obligatorio, a los profesores de su jurisdicción, de todas las instancias de gestión educativa y de todas las áreas de desempeño laboral, a fin de que conozcan de sus obligaciones y prohibiciones.
6. Que, la UGEL N° 04 TSE, detecte, las Instituciones educativas, que registren mayor número de denuncias presentadas, a fin de trabajar de manera interdisciplinaria con todos los estamentos de la IIEE.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Guzman Napuri (2017). Manual del Procedimiento Administrativo General. Perú. Instituto Pacífico – Actualidad Gubernamental

Gosalbez Pequeño, Humberto (2013). El procedimiento Administrativo Sancionador. España. Editorial Dykinson.

Roble Lara, Stephanie (2013). El servidor público. Corporación de Estudios y Publicaciones. España. Ebookcentral

Rebollo, Izquierdo, Alarcón y Bueno (2005). Panorama del Derecho Administrativo Sancionador en España

Dromi, Roberto (2008). Acto administrativo (4a. ed.). Argentina. Hispania Libros

Bauzai Martorell, Felio José y Wolters Kluwer. (2016). Derecho Administrativo y Derecho Penal. España. Ebookcentral.

Basconcelos Albuquerque, Nuno (2013). La función pública como relación especial de derecho administrativo. España. Universidad Complutense de Madrid

Márquez Gomez, Daniel (2004). Los procedimientos administrativos materialmente jurisdiccionales como medios de control en la administración Pública. España. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Vásquez Alfaro, Mónica (2016). Temas de derecho procesal y administración de justicia: mecanismos alternos, procesos judiciales, temas probatorios y procesos administrativos. Universidad del Norte.

Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial (modificatorias) y Reglamento Resolución Vice Ministerial N° 091-2015-MINEDU que aprueba las Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público

Revistas Científicas

Nieto, Alejandro (1970). Problemas capitales del derecho disciplinario. Revista de Administración Pública. Número 063

González Grimaldo, Mariano-Carmelo (1967). Potestad sancionadora y carga de la prueba. Revista de Administración Pública N° 053. CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Tejada (2017), en su Artículo de la Revista Científica Opinión Jurídica de Medellín. Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral

Zapata (2017), en su Artículo de la Revista Opinión Jurídica de la Universidad de Medellín. Los tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso.

Tesis

Huertas Toledo, Miguel (2018). El proceso administrativo disciplinario de los docentes y la potestad sancionadora del director de escuela. Lima - Perú.

Bendezu Vega, Octavio Alcibiades (2017). Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Lima-Perú.

Guillen Valencia, Ruben (2015). La Prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica. Huancavelica-Perú.

Concha Vasquez, Guillermo Daniel (2013). Empirismos aplicativos de la potestad sancionadora disciplinaria en los directores de las instituciones educativas de educación secundaria que pertenecen a la Ugel Julcan-DRE la Libertad. La Libertad-Perú.

Uriol Rubio, John Fredy (2017). Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento. Trujillo-Perú.

Romero Aguilar, José Miguel (2016). El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario. Trujillo-Perú.

Linkografía

Tejada Correa, Juan Gabriel (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=122437532&lang=es&site=ehost-live>

Miguel Valdivia, José, Blake, Tomás (2015). El decaimiento del procedimiento administrativo sancionatorio ante el derecho administrativo.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=108638811&lang=es&site=ehost-live>

Urda Lozano, Jesús-Carlos (2014). Burorepresión. Sanción administrativa y control social.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=94937410&lang=es&site=ehost-live>

Ramírez-Torrado, María Lourdes; Aníbal-Bendek, Hernando V. (2015). Sanción administrativa en Colombia.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=114200369&lang=es&site=ehost-live>

Ramírez Torrado, María Lourdes (2007). La sanción administrativa y su diferencia con otras medidas que imponen cargas a los administrados en el contexto español.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=30095156&lang=es&site=ehost-live>

Ramírez Torrado, María Lourdes (2013). El non bis in idem en el ámbito administrativo sancionador.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=94904324&lang=es&site=ehost-live>

Ramírez Torrado, María Lourdes; Meza, Nelson Hernández (2011). El desconocimiento de la doctrina constitucional frente al principio de legalidad que opera en derecho disciplinario.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=73825145&lang=es&site=ehost-live>

Zapata Florez, Jonatan (2017). Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín. Los Tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso”

Recuperado de:

<http://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2174>

ANEXOS

➤ ANEXO 1: INSTRUMENTOS

ITEM	N° INTERNO	EXP. SIGGEDO	FOJA DE ENVIO/ OF.	SITUACION	FECHA DE INGRESO	UBICACION ACTUAL	N° DE FOLIOS	EN SIMEX	MATERIA
1	108	3078872 - 2016	496 - 2015	TRAMITE/ DERIVADO A ASP - ESP. PRIMARIA	12/05/2016	CPPADD	67 FOLIOS	SI	IRREGULARIDADES EN EL PROGRAMA DE ALIMENTOS
2	109	3096388 - 2016	536 - 2016	TRAMITE/ DERIVADO A ASP - ESP. PRIMARIA	23/05/2016	CPPADD	56 FOLIOS	SI	ABUSO DE AUTORIDAD (SUSPENSION DEL DESAYUNO)
3	110	3223920 - 2016/3257376 - 2016	3040209 - 2016/3281295 - 2016/32296211 - 2016/3373958 - 2016/3393309 - 2016/3420535 - 2016/3560543 - 2016/3560554 - 20163443297 -	CON DESCARGO	27/07/2016	CPPADD	38 FOLIOS	NO	IRREGULARIDADES (COBROS INDEBIDOS Y SALIDA DE DE VISITA DE E)
4	112	428 - 2016/ 67 - 2016/806 - 2016/ 119 - 2017/120 - 2017		CALIFICACION	22/04/2016	CPPADD	194 FOLIOS	NO	VULNERACION A LA DIRECTIVA N° 088 - 203 VMGI - SOBRE LA CONFE EDUCATIVOS

UGEL N° 04 - TSE
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL
N° 04 - TRUJILLO SUR ESTE

DENUNCIA ADMINISTRATIVA

DOCUMENTO
MEMORANDUM N° 226-2018-GRLL-GGR/GRSE-UGEL 04 TSE/AGI

ENTIDAD
INSTITUCION EDUCATIVA ***** - TRUJILLO

DENUNCIANTE

EXPEDIENTE
4443795-3816888 de fecha 07.05.2018

LEY APLICABLE
LEY N° 27444 LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

MATERIA
ABUSO DE AUTORIDAD

ESTADO
INVESTIGACION

CPPADD
Comisión Permanente de Procesos Administrativos para Docentes

Expedientes de denuncias administrativas contra docentes de Instituciones Públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este.

- Inventario Actualizado documental
- Análisis de expedientes.
- Fichaje
- Acopio Documental

➤ **ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

VARIABLES, OPERACIONALIZACION

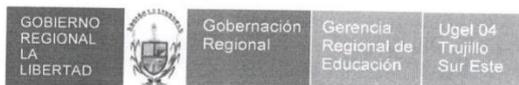
➤ VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable Independiente: Causas que originan del proceso administrativo disciplinario para docentes de instituciones públicas en la UGEL N° 04 TSE</p>	<p>Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial es un régimen “sui generis” por la aplicación de las medidas disciplinarias para los docentes por una la falta disciplinaria, conllevan a una sanción disciplinaria y consecuentemente a una inhabilitación del docente en el sector público Huertas Toledo Miguel (Lima-2018)</p>	<p>Se califican las causas que originan el proceso administrativo disciplinario para docentes de IIEE públicas de la UGEL N° 04 TSE, analizando la información obtenida, de situaciones concretas evaluando, que la escases de conocimiento a sus obligaciones de los profesores, sus carencias de capacitación da como resultado el incumplimiento y transgresión a sus obligaciones, siendo pasibles a ser sancionados, previo proceso administrativo disciplinario</p>	<p>desconocimiento de los deberes funcionales de los profesores contemplados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial Las carencias de capacitación a los profesores El incumplimiento de sus obligaciones como profesores</p>	<p>% de denuncias por omisión de funciones % de denuncias por maltratos físicos y psicológicos % de denuncias por incumplimiento de obligaciones</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>

Fuente: elaborado por la autora

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este</p>	<p>Consiste en un conjunto de normas jurídicas sustantivas y procesales destinadas a determinar ciertos actos susceptibles de reproche, mediante un procedimiento especializado Zapata Flórez, Jonathan (Colombia-2017)</p>	<p>Implica el proceso y procedimiento administrativo disciplinario contra un docente del régimen laboral de la Reforma Magisterial, que inicia, desde la Resolución de Instauración del PAD hasta el informe final, que recomienda el archivo del caso, por no encontrar responsabilidad administrativa del docente o la aplicación de una sanción consecuentemente su inhabilitación del profesor en el sector público</p>	<p>Planteamientos teóricos Normas que rigen</p>	<p>% de Resoluciones de Archivo del PAD % de Resoluciones de Sanción % de Resoluciones declaradas Nulas</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>

Fuente: elaborado por la autora

➤ **ANEXO 3: DOCUMENTO EMITIDO POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**



**JUSTICIA SOCIAL
CON INVERSIÓN**

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres 2018-2027"

Trujillo, 10 de Octubre del 2018

CARTA N° 001-2018-GRLL-GGR/GRSE-UGEL 04 TSE -D

SEÑORA:

DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN

**Jefa de la Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo - Campus Trujillo
Juan Julio Ganoza N° 113-115 Urb. California - Victor Larco Herrera**

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo institucional; y a la vez, comunicarle que la Señora Diana Elizabeth Castillo Silva alumna de su prestigiosa Universidad César Vallejo de la Escuela de Post Grado, estudiante de la Maestría en Gestión Pública, ha solicitado se le brinde las facilidades correspondientes a fin de que pueda desarrollar con su trabajo de investigación de Maestría cuyo título se denomina: "Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este".

Que, siendo una de las funciones de la Entidad, contempladas en el Artículo 21° literal a) del Decreto Supremo N° 015-2002-ED que establece "Orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa e implementar el proceso de mejoramiento continuo de la calidad, equidad y democratización del servicio educativo"; esta entidad educativa descentralizada, le brinda a la Señora Diana Elizabeth Castillo Silva, las facilidades en la institución, para el desarrollo de su investigación, aplicando todo en cuanto a la confidencialidad de datos personales establecidas en la Ley N° 29733.

Seguros de que la investigación, redundará en la mejora de la gestión educativa desde nuestra instancia, nos despedimos de Usted.

Afectuosamente,



"Justicia Social con Inversión"

Sede Institucional: Calle Alexander Fleming N° 213-215-Urbanización Daniel Hoyle - Trujillo - La Libertad
Teléfono: 044- 579104 Página Web: WWW.UGEL04TSE.COM

➤ **ANEXO 4: ARTÍCULO CIENTÍFICO**

FACTORES QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA UGEL N° 04 TSE⁴

Autor : Abog. Diana Elizabeth Castillo Silva**

Coautor : Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri

⁴ Este Artículo es resultado de la Investigación “Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este”.

** Abogada. Candidata a Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo Trujillo - Perú

1. TÍTULO

Factores que originan el Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL N° 04 TSE.

2. AUTOR

Diana Elizabeth Castillo Silva

Correo electrónico: abog.diana.castillo@gmail.com

Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este

3. RESUMEN

El año 2012 el Estado Peruano, inicia un cambio significativo en el sector educación, emitiendo la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, cuyo objetivo es regular la relación entre el Estado y los profesores, quienes se encuentran sujetos al régimen laboral de la carrera pública magisterial. En este contexto, el presente trabajo ha formulado como problema de investigación: ¿Cuáles son los Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este? y se planteó como hipótesis: Que, el escaso conocimiento de sus deberes de los profesores y las carencias de capacitación en los profesores, podrían ser los factores preponderantes que repercuten en el incumplimiento de sus deberes como profesores, los que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este. Para esta investigación, se tomó como fuente de información el Inventario Actualizado documental, Análisis de expedientes, Fichaje y Acopio Documental. Se obtuvo como resultado que el escaso conocimiento de sus deberes de los profesores, es un factor preponderante que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; Así se determinó, que existe carencias de capacitación en los profesores, constituyendo un factor importante que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; debido a que no existe un Plan de Capacitación en cuanto a las obligaciones del docente, así como en el derecho administrativo disciplinario sancionador del Estado. Finalmente se logró determinar, que el incumplimiento de sus deberes funcionales del profesor es una causa principal que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

4. PALABRAS CLAVE

Derecho disciplinario, Potestad sancionadora, debido proceso administrativo disciplinario.

5. ABSTRACT

In 2012, the Peruvian State initiates a significant change in the education sector, issuing Law No. 29944 on the Law of the Magisterial Reform, whose objective is to regulate the relationship between the State and teachers, who are subject to the labor regime of the public teaching career. In this context, the present work has formulated as a research problem: What are the Factors that originate the administrative disciplinary process for teachers of Public Educational Institutions in the UGEL No. 04 Trujillo South East? and it was proposed as a hypothesis: That, the scarce knowledge of their duties of the professors and the lack of training in the professors, could be the preponderant factors that have repercussions in the non-fulfillment of their duties as professors, which originate the administrative disciplinary process for professors of Public Institutions at UGEL No. 04 Trujillo Sur Este. For this investigation, it was taken as a source of information the Documentary Update Inventory, File Analysis, Transfer and Documentary Collection. It was obtained as a result that the scarce knowledge of their duties of the professors, is a preponderant factor that originates the administrative disciplinary process for professors of Public Institutions in the UGEL N ° 04 Trujillo South East; Thus, it was determined that there is a lack of training for teachers, constituting an important factor that originates the disciplinary administrative process for professors of Public Institutions at UGEL No. 04 Trujillo Sur Este; because there is no Training Plan regarding the obligations of the teacher, as well as in the disciplinary administrative law of the State. Finally, it was determined that the teacher's non-compliance with his functional duties is a main cause that originates the administrative disciplinary process for professors of Public Institutions at UGEL No. 04 Trujillo Sur Este.

6. KEYWORDS

Disciplinary law, sanctioning power, due disciplinary administrative process.

7. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, precisa el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, en este régimen disciplinario del servicio educativo el docente se someterá a proceso disciplinario de acuerdo a donde ejerzan labores y cumplan funciones; así mismo por la gravedad de la falta disciplinaria.

Que, de acuerdo a los antecedentes en cuanto a estudios de procesos administrativos disciplinarios en las Unidades de gestión Educativa Descentralizada en el Perú, a consideración de la suscrita, las más significativas son: Octavio (2017) en su tesis de post

grado titulada “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, UGEL 05, San Juan de Lurigancho” y la investigación de Uriol (2017), en su tesis “Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento”; quienes abordan aspectos de mayor relevancia en cuanto a procesos administrativos disciplinarios.

Así tenemos que en la Unidad de Gestión Educativa Local, a través de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios a docentes de instituciones educativas públicas dentro de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este (UGEL N° 04 TSE), se encarga de los procesos administrativos disciplinarios por faltas graves y muy graves, que ameriten sanción de cese temporal o destitución.

Que, en la presente investigación, se ha trabajado con la fuente de información del Inventario Actualizado documental, Análisis de expedientes, Fichaje y Acopio Documental; determinando que la UGEL N° 04 TSE, cuenta con denuncias administrativas graves y muy graves, contra profesores, imputándoseles diferentes cargos como: hostilidad laboral a subordinados, Agresión verbal contra subordinados, Asignación de funciones que no corresponde a subordinados; así mismo existen denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico representa aspectos denunciados como ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, actos contra la libertad sexual, actos de violencia psicológica, que afecten y causen perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes o en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa; Finalmente existen denuncias, porque el profesor realiza como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros.

Por lo expuesto y considerando que las denuncias en contra docentes, se encuentran como una constante en la gestión administrativa; se presenta este proyecto de investigación que busca primero conocer y luego generar las condiciones para mejorar la capacidad de los profesores, quienes prestan un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad, a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia; razón de ser del ejercicio profesional docente.

8. METODOLOGÍA

Nuestra investigación tomo como Línea de investigación a la Reforma y Modernización del estado; orientado al Tipo de investigación: descriptiva; toda vez que nuestra población la conformaron los expedientes de denuncias administrativas derivados a las Comisión

Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, desde el periodo del 2016 al 2018.

Nuestra muestra la conformó los expedientes de denuncias administrativas derivados a las Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, desde el periodo de los años 2016 - 2018, que se encuentran pre-calificados y en investigación, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de determinar su archivo o proponer al titular de la entidad sanción.

9. RESULTADOS

En el análisis de la información se logró encontrar hallazgos significativos, demostrando que el año 2016, se presentaron 57% de denuncias por Incumplimiento de deberes funcionales.

En cuanto a las Denuncias por maltrato físico, sexual y psicológico el año 2018 se incrementó de manera significativa con el 42%.

El aspecto más importante que en el estudio nos otorgó una visión de nuestra hipótesis, se presentó con la determinación, que entre el año 2016 y 2018, se recogió el 57% de denuncias por Incumplimiento de deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública; así como el ejercicio de prohibiciones como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros.

10. DISCUSIÓN

Las políticas normativas emanadas del sector educación, buscan constantemente un cambio significativo en la sociedad.

Que, en este contexto de los hallazgos encontrados y los resultados logrados, en esta investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 TSE, es posible determinar, que existen profesores que desconocen sus obligaciones prescritas en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial, debido al gran número de denuncias que existen en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL N° 04 TSE desde el año 2016 al 2018.

Así mismo, a través de esta investigación se determina que el profesor comete una actividad infractora grave o muy grave, así es posible determinar que dicha actuación el

profesor la ejecuta sin la debida precaución o conocimiento del caso concreto; donde se denota la ausencia de diligencia para evitar afectar bienes jurídicos protegidos, cuyo resultado es el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, previo proceso administrativo disciplinario.

En el mismo sentido, la institución no cuenta con un plan de capacitación especial en materia legislativa para los docentes de su jurisdicción.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, es posible determinar que del producto del escaso conocimiento de las obligaciones del profesor y las carencias en cuanto a la capacitación de la normativa vigente del proceso administrativo disciplinario sancionar, conlleva a que exista un riesgo de incremento de denuncias por incumplimiento deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública; así como la ejecución de prohibiciones u omisiones a la normativa educativa por parte de los profesores; las mismas que previo a un debido proceso ejercido por la Comisión Permanente de Proceso Administrativo Disciplinario para docentes de Instituciones Públicas de la UGEL N° 04 TSE; y al cumplimiento irrestricto de los derechos fundamentales de la persona, originen la aplicación de sanciones desde el cese temporal hasta la más gravosa, como es la destitución con consecuente inhabilitación para el sector público, por infracciones administrativas graves y muy graves; ejercidas por profesores nombrados, contratados y cesantes del Estado Peruano.

11. CONCLUSIONES

La presente investigación demuestra nuestra Hipótesis 1, que el desconocimiento de los deberes funcionales de los profesores contemplados en el Artículo 40° de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial es un factor principal de denuncias administrativas, evidenciándose 154 expedientes de denuncias en la CPPADD en contra de docentes de Instituciones Públicas de la Jurisdicción de la UGEL 04 TSE por diversas imputaciones que presuntamente afectan bienes jurídicos protegidos.

Existe carencias de capacitación en los profesores, constituyendo un factor importante que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; debido a que no existe un Plan de Capacitación en las obligaciones del docente, así como en el derecho administrativo disciplinario sancionador del Estado.

Que, nuestra investigación determina, que el incumplimiento de sus deberes del profesor es una causa principal que origina el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Públicas en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este; siendo que el 57% de denuncias administrativas que se encuentran a cargo del CPPADD UGEL N° 04 TSE, es por el Incumplimiento de deberes funcionales del docente contemplados en el Artículo 40° de la LRM o al Código de ética de la función pública; así como el ejercicio de prohibiciones como cobros irregulares, Actos de calumnia, injuria y difamación, Abandono de cargo injustificadamente entre otros.

12. REFERENCIAS

Guzman Napuri (2017). Manual del Procedimiento Administrativo General. Perú. Instituto Pacífico – Actualidad Gubernamental

Gosalbez Pequeño, Humberto (2013). El procedimiento Administrativo Sancionador. España. Editorial Dykinson.

Roble Lara, Stephanie (2013). El servidor público. Corporación de Estudios y Publicaciones. España. Ebookcentral

Rebollo, Izquierdo, Alarcón y Bueno (2005). Panorama del Derecho Administrativo Sancionador en España

Dromi, Roberto (2008). Acto administrativo (4a. ed.). Argentina. Hispania Libros

Bauzai Martorell, Felio José y Wolters Kluwer. (2016). Derecho Administrativo y Derecho Penal. España. Ebookcentral.

Basconcelos Albuquerque, Nuno (2013). La función pública como relación especial de derecho administrativo. España. Universidad Complutense de Madrid

Márquez Gomez, Daniel (2004). Los procedimientos administrativos materialmente jurisdiccionales como medios de control en la administración Pública. España. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Vásquez Alfaro, Mónica (2016). Temas de derecho procesal y administración de justicia: mecanismos alternos, procesos judiciales, temas probatorios y procesos administrativos. Universidad del Norte.

Nieto, Alejandro (1970). Problemas capitales del derecho disciplinario. Revista de Administración Pública. Número 063

González Grimaldo, Mariano-Carmelo (1967). Potestad sancionadora y carga de la prueba. Revista de Administración Pública N° 053. CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Tejada (2017), en su Artículo de la Revista Científica Opinión Jurídica de Medellín. Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral

Zapata (2017), en su Artículo de la Revista Opinión Jurídica de la Universidad de Medellín. Los tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso.

Huertas Toledo, Miguel (2018). El proceso administrativo disciplinario de los docentes y la potestad sancionadora del director de escuela. Lima - Perú.

Bendezu Vega, Octavio Alcibiades (2017). Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Lima-Perú.

Guillen Valencia, Ruben (2015). La Prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica. Huancavelica-Perú.

Concha Vasquez, Guillermo Daniel (2013). Empirismos aplicativos de la potestad sancionadora disciplinaria en los directores de las instituciones educativas de educación secundaria que pertenecen a la Ugel Julcan-DRE la Libertad. La Libertad-Perú.

Uriol Rubio, John Fredy (2017). Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento. Trujillo-Perú.

Romero Aguilar, José Miguel (2016). El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario. Trujillo-Perú.

Tejada Correa, Juan Gabriel (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral.

Miguel Valdivia, José, Blake, Tomás (2015). El decaimiento del procedimiento administrativo sancionatorio ante el derecho administrativo.

Urda Lozano, Jesús-Carlos (2014). Burorrepresión. Sanción administrativa y control social.

Ramírez-Torrado, María Lourdes; Aníbal-Bendek, Hernando V. (2015). Sanción administrativa en Colombia.

Ramírez Torrado, María Lourdes (2007). La sanción administrativa y su diferencia con otras medidas que imponen cargas a los administrados en el contexto español.

Ramírez Torrado, María Lourdes (2013). El non bis in idem en el ámbito administrativo sancionador.

Ramírez Torrado, María Lourdes; Meza, Nelson Hernández (2011). El desconocimiento de la doctrina constitucional frente al principio de legalidad que opera en derecho disciplinario.

Zapata Florez, Jonatan (2017). Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín. Los Tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso

13. RECONOCIMIENTOS

Al Dra. Tania Baca Romero, quien se ha contribuido en esta investigación.

Al Dr. Segundo Miranda Leiva, por el tiempo y dedicación en esta investigación.

Al Dr. Juan Carlos Espejo Lázaro, por su constante apoyo en la realización de la presente investigación.



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL
ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Diana Elizabeth Castillo Silva, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 18168096, con el artículo titulado:

“Factores que originan el Proceso Administrativo Disciplinario en la UGEL N° 04 TSE”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 08 de enero de 2019

Diana Elizabeth Castillo Silva

DNI N° 18168096