



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la Potestad Sancionadora
Disciplinaria Dentro de la jurisdicción De La UGEL Sechura, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Julia Estela Chavez

Dedios

(ORCID: 000002-5282-9043)

ASESOR:

Dr. Andrés Enrique Recalde

**Gracey (ORCID: 0000-0002-8620-
7859)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

**Trujillo – Perú
2019**

Dedicatoria

*Dedico este trabajo de investigación a
Nuestro Padre Celestial por permitirme
seguir avanzando profesionalmente.*

*A mi Familia, especialmente a mi querido
hijo Eduardo José por su comprensión al
cumplimiento del logro de mis metas
propuestas en la vida.*

Julia

Agradecimiento

En especial a nuestro Padre Celestial;

Por regalarme el día diario y permitirme estar culminando mis metas profesionales.

A mi asesor Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey;

Por apoyo y orientación académica en el proceso del desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad César Vallejo;

Por permitirme, el crecimiento académico al alcanzar el grado de Magíster en Gestión Pública.

A La Unidad de Gestión Educativa Local Sechura;

Por permitirme aplicar y utilizar mis herramientas de investigación a los docentes de la jurisdicción de Sechura.

Julia

Página del jurado

Dr. César Javier Osorio Carrera
Presidente

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Secretario

Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey
Vocal

Declaratoria de autenticidad

Yo, Julia Estela Chávez Dediós, identificada con DNI N° 45333163, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo declaro que el trabajo académico titulado “Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en los procesos administrativos disciplinarios de la UGEL Sechura, 2018” 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, 22 de junio del 2019.



Julia Estela Chávez Dediós
DNI 45333163

Índice

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Página Del Jurado	IV
Declaratoria De Autenticidad	V
Índice	VI
ResumenIX
Abstract	X
I. Introducción	1
II. Método	
2.1 Tipo y Diseño de investigación	11
2.2 Variables y operacionalización	11
2.3 Población y muestra	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5 Métodos de análisis de datos.....	16
2.6 Aspectos éticos	18
III. Resultados20
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
VII. Referencias	33

Anexos

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	13
Tabla 2: Población.....	14
Tabla 3: Muestra.....	15
Tabla 4: Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
Tabla 5: Estadística de fiabilidad.....	17
Tabla 6: Confiabilidad de alfa de cronbach	18
Tabla 7: Resultado del objetivo específico uno.....	20
Tabla 8: Resultado del objetivo específico dos	21
Tabla 9: Resultado del objetivo general	23
Tabla 10: Contraste con la hipótesis específica.....	25

Índice de gráficos

Gráfico 1:Numero de directores por nivel.....	15
Gráfico 2: Gráfico de correlación de la variable de los deberes, derechos y estímulos con la variable de la potestad sancionadora	20
Gráfico 3: Grafico de la correlación de la potestad sancionadora disciplinaria y las sanciones.....	22
Gráfico 4: Gráfico de dispersión de la correlación de la dimensión ley de la Reforma magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora.....	24
Gráfico 05: Contraste con la hipótesis general.....	25

RESUMEN

En esta investigación se pretende desarrollar cual es la incidencia de la potestad sancionadora del personal directivo de las instituciones educativas en relación a la Ley de la Reforma Magisterial en la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local Sechura 2019, por cuanto el Ministerio de Educación a través de la norma antes mencionada le otorga la facultad sancionadora a los directores de las instituciones educativas para atender las faltas leves o faltas que no pueden ser atendidas o calificadas como leve, presentadas contra los docentes, personal jerárquico y subdirector de institución educativa, que ameriten una sanción administrativa como la amonestación escrita o suspensión en el cargo.

El tipo de investigación aplicado es el método cuantitativo con diseño correlacional descriptivo, la misma que tuvimos una muestra de 88 directores para lo cual aplicamos las técnicas e instrumentos de aplicación de encuestas, la misma que obtuvimos como resultado que la primera variable referida a la ley de la reforma magisterial y la segunda variable sobre la incidencia en la potestad disciplinaria, respecto a los datos sometidos al estadista de Pearson mediante el programa SPSS, para encontrar la correlación de dichas variables, el mismo que arrojó un coeficiente Pearson (r), de ,904, con una Sig. (bilateral) de 0,01, valores que se encuentran en el rango de $0 < r < 1$, muy cerca a la unidad, que nos permitió concluir que existe una correlación directa entre ambas variables, de tal manera que el accionar del directivo respecto a la potestad disciplinaria que tiene en la institución educativa respecto al actuar del docente obedece al poco o mucho conocimiento que tienen sobre la Ley de la Reforma Magisterial, en consecuencia se da por validada la hipótesis general y por rechazada la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVES: Ley de la Reforma Magisterial, Potestad Sancionadora

ABSTRACT

This research aims to develop what is the impact of the sanctioning power of the management staff of the educational institutions in relation to the Law of the Magisterial Reform in the jurisdiction of the Local Education Management Unit Sechura 2019, because the Ministry of Education Through the aforementioned norm, it grants the sanctioning authority to the directors of the educational institutions to deal with minor faults or faults that cannot be classified as slight, presented against the teacher, hierarchical staff and deputy director of the educational institution, who merit a sanction administrative such as written reprimand or suspension in office.

The type of research applied is the quantitative method with descriptive correlational design, the same that we had a sample of 88 directors for which we applied the techniques and instruments of application of surveys, the same that we obtained as a result that the first variable referred to the law of the magisterial reform and the second variable on the incidence in disciplinary power, regarding the data submitted to the Pearson statesman through the SPSS program, to find the correlation of these variables, the same that produced a Pearson coefficient (r), of ,904, with a Sig (bilateral) of 0.01, values that are in the range of $0 < r < 1$, very close to the unit, which allowed us to conclude that there is a direct correlation between both variables, of such so that the actions of the manager regarding the disciplinary power that he has in the educational institution regarding the teacher's actions are due to the little or much knowledge they have about re the Law of the Magisterial Reform, consequently the general hypothesis is validated and the null hypothesis rejected.

KEYWORDS: Law of the Magisterial Reform, Sanctioning Power

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2013, el Sector educación vivió un cambio en su normatividad, tal es así que se deja sin efecto la Ley del Profesorado, para entrar en vigencia la Ley de la Reforma Magisterial y su reglamento, norma que viene rigiendo a la fecha, la misma que evidencio actualizaciones en beneficio de los docentes que vienen prestando su servicio educativo en las diferentes instituciones del estado.

A ello hacemos referencia con algunos cambios notables, siendo uno de ellos la potestad sancionadora disciplinaria facultad que debe ser ejercida por al director de la institución educativa para sancionar al docente por la comisión de una falta administrativa, sea con amonestación escrita o suspensión en el cargo hasta por 30 por haber vulnerado los derechos estipulados en el artículo 40° de la ley , sobre las faltas leves y las faltas no consideradas como leves según indica la Ley de la Reforma Magisterial (2013).

Posteriormente se aprueba el Reglamento de la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial mediante D.S. N° 004-2013-ED, la misma que regula el procedimiento que debe asumir el director de la institución educativa.

Los centros de docencia han ido incrementando su grado de autonomía, especialmente en el ámbito pedagógico y área curricular como factor esencial para elevar la calidad de la enseñanza que imparten. Es evidente que el aumento de medios personales y materiales debe ir acompañado de una mayor capacidad para tomar iniciativas que permitan iniciar actuaciones innovadoras en aspectos pedagógicos, curriculares y organizativos según lo manifiesta José M. vera, Vicente Mora, Antonio Lapeña (2016).

A nivel internacional, La revista de Educacion N° 356 del Ministerio de Educacion de España (2011) nos hace referencia a la depuracion y sanciones que realizaban las distintas comisiones encargadas del mismo, facultad que les otorgaba la Ley del 10 de Febrero del 1939, de cual se indicaba que la mayoría de los docentes que eran sancionados por faltas muy graves obtenian las sanciones de inhabilitacion para la enseñanza y desempeño de cargo, con baja en el escalafon, suspension de empleo y sueldo, suspension de empleo y sueldo e inhabilitacin para cargos, traslado dentro de la provincia, traslado fuera de la provincia, traslado fuera de la provincia, prohibicion de solicitar vacantes e inhabilitacion para el desempeño de cargos ,

todo ello con la finalidad de intimidar y doblegar a los docentes que vienen impartiendo educación en las diferentes instituciones.

En Madrid, la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, en su artículo denominado “Instrucciones de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación dirigidas a los titulares de las direcciones de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid ” hace mención a los protocolos de actuación para la imposición de las sanciones disciplinarias por la comisión de faltas leves, para lo cual precisa que para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo con la notificación al interesado, trámite de audiencia y la emisión de la resolución; todo ello a fin de dar cumplimiento a lo estipulado por la Consejería.

Escobar (2013) en la tesis denominada el Régimen Disciplinario Docente en la Educación Pública Costarricense realizó una investigación en la ciudad de Costa Rica para obtener el título de Licenciada en Derecho, para lo cual indicó como objetivo “establecer mediante un análisis doctrinario y jurisprudencial, los aspectos normativos y procesales que conforman el régimen disciplinario docente en la educación pública costarricense”, para lo cual concluyó que en su investigación se ha demostrado que la aplicación de una sanción a un funcionario de este Ministerio es improcedente si no se ha determinado la responsabilidad disciplinaria, la misma que implica la convicción jurídica de que el docente incurrió en falta a sus deberes funcionales, según los elementos probatorios contenidos en el expediente; así mismo se llegó a la declaración de responsabilidad habiéndole permitido al funcionario la realización de una adecuada defensa, de ahí el criterio de la División Jurídica del Ministerio de declarar la nulidad absoluta en aquellos casos en que el servidor no fue notificado del traslado de los cargos.

A nivel Nacional, tenemos que el Ministerio de Educación (MINEDU) estableció normatividad vigente como la Ley de la Reforma Magisterial en la cual estableció la existencia de un régimen disciplinario como una norma que empezaría a emitir sanciones frente a las omisiones de las funciones dadas al docente o en el ejercicio de las prohibiciones establecidas en la norma, de las que se establecerían las sanciones administrativas ya sea por las faltas leves, faltas consideradas como no leves, faltas graves y las muy graves.

En el reglamento de La Ley de la reforma magisterial indica la potestad disciplinaria atribuida al directivo de la institucion educativa en su articulo 88° que a la letra señala “La investigacion de las denuncias por falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve, presentadas contra el profesor, personal jerarquico y subdirector de institucion educativa, que ameriten sancion de amonestacion escrita o suspension, le corresponde al director (...)”; tal es asi que habiéndosele otorgado la facultad de atender las denuncias frente a las faltas que transgredan u omitan sus deberes nos permitimos investigar sobre la Ley de la reforma magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de la jurisdiccion de la Unidad de Gestion Educativa Local (UGEL) Sechura.

La Ley de la Reforma Magisterial en los articulos 46° amonestacion escrita y 47° suspension en concordancia con los articulos 80.2 y 81.2 del reglamento de la Ley, se otorga la potestad sancionadora disciplinaria al representante legal de la institucion; para lo cual debemos hacer referencia a la Ley General de Educación respecto a la institucion educativa como la principal instancia de gran importancia en el sistema educativo descentralizada, siendo el responsable de la administración en los ambitos pedagogicos, institucional y administrativo.

Se indica que, dicha potestad sancionadora otorgada al director de la institucion solo le facultad para imponer las sanciones al profesor que ejerce labores educativas dentro del aula, personal jerarquico (asesor de area, asesor de asignatura, jefe de taller, jefe de laboratorio, coordinadores) y al sub director de la institución.

La potestad sancionadora de la administración pública podemos entenderla como la facultad inherente que tienen los empleadores respecto a sus funcionarios (as) públicos frente a la vulneracion de las obligaciones asumidas al cargo público que ostentan, originando la emision de las sanciones frente a sus actuaciones en contra de la norma.

Castro (2018) en su tesis denominada “Gestión de los procesos administrativos disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte” para obter el grado de Maestro en Gestión Pública indica que la facultad sancionadora se transcribe en la sancion correctiva y disciplinaria para comprimir las acciones y omisiones previstas dentro de la norma como las infracciones; ya que podemos entender que las sanciones buscan de alguna manera defender la obediencia de los servidores, la disciplina en las labores, la rectitud del personal y la eficiencia de los servidores publicos que pertenecen al ambito educativo.

Dentro del sector público cuenta con potestades restrictivo y expresas las mismas que vienen a ser dirigidas a afrontar conductas ilícitas que encontramos excluidas del ámbito de competencias, por lo que se puede indicar que la potestad sancionadora es considerada como la autotutela del derecho administrativo, es decir que se tenga la necesidad de contar con una garantía que velara por el cumplimiento de las diversas obligaciones previstas en nuestra norma y de alguna manera contrarreste la vulneración a los deberes.

Para que el titular de la Institución educativa ejerza su potestad sancionadora ante los docentes, debe existir la infracción o la falta a sus deberes; para ello indicamos que el servidor público se encuentra sujeto a la normatividad vigente que es de aplicación a su condición de docente.

Al respecto se puede indicar que existe responsabilidad de los servidores públicos al cumplimiento de los preceptos jurídicos, sin embargo la incurrancia de esta responsabilidad ocasiona una falta a sus obligaciones deberes, generando la presencia de una sanción administrativa.

La ley de la Reforma Magisterial en su artículo 40° indica los deberes en que se encuentran inmersos el personal docente de los colegios, el mismo que deben ejercer y respetar el cumplimiento de forma eficaz. Teniendo en cuenta que con la nueva reforma educativa el maestro debe llegar al proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con esmero y efectividad los procedimientos pedagógicos, las actividades dentro del aula, ya sean curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación y evaluación, de acuerdo a lo dispuesto por el Ministerio de educación, también hace énfasis al respeto de los derechos de los estudiantes, padres de familia y otros que formen parte de la comunidad educativa.

También nos indica como deber del docente cumplir con la debida asistencia, permanencia y puntualidad que exige el calendario escolar establecido al inicio del año y consecuentemente con un horario de trabajo; así como participar en la elaboración del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las acciones que les competen, así como participar de manera activa en las diferentes evaluaciones previstas en la carrera pública magisterial y a las actividades que sean invitados por la autoridad educativa u órganos competentes.

El docente debe ejercer con respeto frente a los diferentes comportamientos que las personas de manera particular expresan ya sea el respeto ético y cívico sin presentar ningún tipo de discriminación, teniendo en cuenta que nuestra constitución política indica el respeto a la persona ya sea por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole; así mismo con participar de manera activa con los padres de familia a fin de informar sobre los avances y desempeño escolar de los menores estudiantes.

Otro de los deberes que enmarca nuestra legislación, precisa que el docente debe cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo en el desarrollo de las actividades educativas; con ello garantiza que las enseñanzas que imparte en la institución deben fundamentarse en el respeto mutuo, tal como lo resalta nuestra carta magna constitucional.

Así como el docente dentro del desarrollo de sus actividades tiene deberes, también nuestra norma indica los derechos que el docente le son asignados a fin de no verse vulnerado y repetir sus derechos constitucionales, dentro de los más resaltantes podemos indicar que, el docente debe desenvolverse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial sin presentar algún tipo de discriminación por razón de origen, de raza, de sexo, de idioma, de religión, de opinión, de índole económica o de cualquier naturaleza que atente contra los derechos de la persona teniendo en cuenta que el respeto es un derecho constitucional respaldado por normas de índole internacional como los convenios celebrados entre los países hermanos, así mismo se debe tener en cuenta que al recibir las asignaciones y los estímulos monetarios que se establecen en la norma son derechos que les corresponde manera inherente al docente, pero así mismo deben ser evaluados de manera transparente, a fin de permitirle conocer los resultados de su evaluación personal, como ser registrado en el escalafón, ya que de esta manera el docente debe tener conocimiento de sus deberes que le corresponde por ley.

No debemos dejar de lado, el derecho que tienen a solicitar licencias, permisos, destacados, reasignaciones, permutas y vacaciones de acuerdo a lo establecido por Ley, por cuanto se rescata de manera irrenunciable los derechos laborales que fueron brindados por nuestra carta magna.

Así mismo, se le debe garantizar condiciones de trabajo que permitan brindar calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, todo ello en cumplimiento de sus funciones asignadas, a fin de que el ministerio pueda en algún momento reconocerla por los méritos en favor de la labor educativa.

Respecto a lo manifestado líneas arriba, podemos indicar que ante la vulneración de los deberes por parte del docente se presentan las faltas administrativas que han sido consideradas por la normatividad tenemos a las faltas leves o faltas que no pueden ser calificadas como leves; sin embargo también ha sido consideradas aquellas comportamientos que pueden ser materia de investigación y consecuentemente sancionadas por el director ante el incumplimiento de sus deberes señalados en la ley, para ello el director de la institución debe ejercer la potestad para que garantice el cumplimiento de sus deberes como tal, por cuanto mencionamos por ejemplo que el cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular, el incumplimiento de una jornada laboral establecida en su reglamento, las acciones de desempeño del profesor que repercuten de manera directa al incumplimiento de su deber, ocasionaría ello en algunas situaciones la deducción remunerativa correspondiente, la demora o ausencia injustificada, sin perjuicio del descuento correspondiente, también podemos hacer referencias a las inasistencia injustificada que si bien es cierto la norma indica por más de 03 días injustificados, pero si se presenta una ausencia de 02 días, situaciones que perjudica a nuestra institución y consecuentemente el incumplimiento de sus deberes generaría una sanción administrativa.

La Ley de la Reforma hace referencia que el docente debe participar de las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionada por su institución educativa, red educativa, el gobierno regional o el MINEDU, la evasión de sus obligaciones como la colaboración en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimientos al proyecto educativo institucional, así como proyecto curricular de la institución educativa, el reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa, llevaría a cabo que el director de la institución aperture un proceso de investigación ante el incumplimiento de sus deberes a fin de acarrear una sanción administrativa.

La constitucion Politica del Peru (1993) establece que el labor diaria es un deber y un derecho que es base del bienestar social y un medio de realizacion de la persona; por ello se puede afirmar que cuando el trabajo es como un deber, este obliga al servidor publico a cumplir con sus funciones asignadas, puesto que no se encuentra en la situacion de elegir las actividades a realizar visualizando el incumplimiento de sus funciones consecuentemente devienen las sanciones administrativas.

Las sanciones disciplinaria son aplicadas en base a la acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demas normatividad especifica sobre los deberes de servidores establecidos en norma, según lo manifiesta Mory Principe (2008).

Cada sancion interpuesta debe ser considerada proporcionable a la accion o falta cometida por el servidor, a fin de no violar el principio de la proporcionalidad ni de razonabilidad y de otorgar a nuestros servidores una sancion legal y justa por norma, ya que al considerar al director de la institucion con la facultad de sancionar debe acogerse a los principios del proceso administrativo disciplinario a fin de vulnerar los derechos constitucionales.

Al respecto el Tribunal Constitucional en su fundamento 06 de la sentencia del expediente N° 1003-98-AA/TC afirma, que la aplicación de la sancion administrativa "... constituye la manifestacion del ejercicio de la potestad sancionadora de la administracion, como toda potestad, no obstante, en el contexto de un estado de derecho esta condicionada, en cuanto a su propia validez, al respecto de la constitucion, los principios constitucionales y en principal de los derechos fundamentales"; a ello debemos interpretar que en los procedimientos administrativos disciplinarios, deben estar ligados al debido proceso a fin de respetar los principios administrativos.

Las faltas administrativas presentadas por los docentes deben calificarse primero por la naturaleza de su accion u omision, asi como las situaciones en que se cometen, la forma como se cometen, la concurrencia masiva de varias faltas o infracciones asi como la existencia de la participación de uno o mas servidores y/o docentes, debemos tener en cuenta la gravedad del daño ya sea al interes público y/o bien juridico protegido, las mismas que pudieran ocasionar un perjuicio economico causado, o de ser el caso brindar algún beneficio ilegalmente obtenido, consideramos que la existencia o no de la intencionalidad dentro de la conducta del autor y la situacion jerarquica del autor o autores, podria ser una causal de

gravedad, situación que debería ser derivada a la competencia de la UGEL, por ello es que según lo expresa el articulado 78° del reglamento de la Ley de La Reforma Magisterial, debemos tener en cuenta las principales características que enmarcan una presunta falta administrativa.

De las sanciones interpuestas por el director de la institución educativa frente a las faltas administrativas, están dentro de su facultad otorgar la amonestación escrita, la misma que se exterioriza mediante la Resolución directoral y que es derivada a la oficina de personal de la UGEL para ser considerada en el legajo personal del docente.

Mory Principe (2008) indica que para que se imponga una sanción administrativa como la amonestación escrita debe existir una previa investigación administrativa ya que no sería razonable que se imponga una sanción sin darle la opción al servidor de ejercer su derecho de defensa, derecho irrenunciable contenido en la Constitución Política del Perú en su artículo 139° inciso 14.

La sanción administrativa de la suspensión en el cargo hasta por 30 días, podemos señalar que es una sanción de mayor gravedad que la amonestación escrita la cual consiste en dejar de laborar en los días que viene cumpliendo su sanción y con la imposibilidad de percibir una remuneración por el tiempo dejado de trabajar; similar situación que la anterior sanción esta debe formalizarse con la resolución directoral la misma que es emitida por el director de la institución y elevándose a la UGEL a fin de ser considerado en su legajo personal; cabe precisar que la sanción puede ser asignada hasta por 30 días, esto puede entenderse como que el director de la institución puede asignar desde 01 día de suspensión hasta los 30 días.

El proceso disciplinario es un conjunto de normas jurídicas procesales y sustantivas destinadas a determinar los actos en contra de la norma, consecuentemente la emisión de la sanción que se impone al funcionarios y/o servidor dentro de la administración pública, según lo indica Zapata (2017).

Al respecto Guzmán (2007) nos indica que el procedimiento administrativo disciplinario se define como el conjunto de acciones, actos y diligencias realizadas en las entidades, que conllevan a la emisión de los diferentes actos administrativos que de alguna manera van a producir efectos jurídicos individuales o pueden presentarse de manera individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrativos.

Para lo cual hemos revisado lo señalado en la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General que ha establecido dentro de sus articulados los principios de la potestad sancionadora administrativa enmarcando en el principio de legalidad y tipicidad, por lo que podemos comprender que el primer principio nos señala que solo por norma con rango de ley se puede atribuir la potestad sancionadora y consecuentemente las sanciones deben ser aplicadas en base a dicha norma; respecto al segundo principio resaltamos que la aplicación de este debe darse por las conductas establecidas como infracciones en la norma con rango de ley a fin de ser tipificadas como tales; en concordancia hacemos de referencia lo indicado en el artículo 229.3 establece “La potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normatividad sobre la materia”; la cual interpretamos la facultad dada a cualquier entidad del estado para ejercer la potestad sancionadora disciplinaria sobre su personal a cargo.

Mory Principe (2008) al respecto del Proceso administrativo disciplinario indica que el procedimiento administrativo esta directamente relacionado con las diversas acciones que el ser humano puede realizar frente a determinado patron de comportamientos exigido por el Estado, cuyo accionar en contra puede generar sanciones contra el obligado o infractor, es decir que frente a la vulneracion de los derechos y/o deberes que se encuentren estipulados en la normatividad vigente brindada por el gobierno trae consigo la sancion respectiva.

Paredes (2014) nos hace mencion que el Regimen Disciplinario y sancionador son considerados como sinonimos, sin embargo detalla una diferencia al manifestar que el regimen disciplinario nace en el poder del estado en calidad de empleador mientras que el procedimiento sancionador se gesta en el ius puniendi del Gobierno; concluyendo que guardan la misma caracteristica al regimen publico con la sola diferencia de que el nuevo modelo da como propuesta un regimen disciplinario único.

La responsabilidad disciplinaria los miembros de los cuerpos docentes que, en el ejercicio de sus cargos o desempeño de su función, realizasen actos constitutivos de falta disciplinaria, o bien por inducir o encubrir al infractor. La responsabilidad se hace extensiva a las autoridades académicas, cual fuera el rango el cargo sea cual fuese su rango o cargo, que toleran o encubran la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria, incurriendo en responsabilidad y procediendo a la imposición de la sanción administrativa.

Es por ello, que ante la vigencia de la ley antes mencionada nos preguntamos como la Ley de la Reforma Magisterial incide en la potestad sancionadora disciplinaria de la UGEL Sechura, para ello hemos creído conveniente a través de esta investigación identificar el siguiente objetivo general que es Determinar la relación que existe entre la Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directores de la institución educativa de la Ugel Sechura, 2019; toda vez que dentro de la facultad otorgada a los directores de las instituciones no se ha evidenciado la aplicación de sanciones administrativas frente a las faltas leves y no muy leves; por lo que esta premisa nos abre a los siguientes objetivos específicos, como identificar la relación que existe entre los deberes, derechos y estímulos contemplados en la Ley de la reforma magisterial y la incidencia en su potestad disciplinaria de los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Sechura; así mismo precisar la relación que existe entre las sanciones expuestas en la Ley de la Reforma Magisterial y la incidencia sancionadora disciplinaria de los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Sechura.

Con nuestra investigación nos permite fortalecer la labor del director de la institución educativa a fin de que este pueda aplicar su facultad sancionadora a los docentes de las instituciones educativas y prevalecer el cumplimiento a las normas, ya que si un docente se encuentra bajo el contexto de las normas educativas, debe cumplirlas como tal y consecuentemente adecuarse a ella, hasta aplicarla como debe ser.

En la jurisdicción de la UGEL Sechura hemos creído conveniente tener como una muestra de 80 directivos los cuales a través de la aplicación de nuestros instrumentos nos permitiera lograr una mejor investigación sobre los objetivos trazados, ya que para esta se ha considerado la hipótesis general la siguiente, la ley de la reforma magisterial se relaciona significativamente con la incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria de los directores de las instituciones educativas de la UGEL Sechura, así mismo como una hipótesis nula, que podría ser la ley de la reforma magisterial no se relaciona significativamente con la incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Sechura 2019; indicamos ello por cuanto creemos que pueda existir un vacío normativo respecto a la aplicación de la potestad sancionadora disciplinaria del ente directoral en las instituciones educativas.

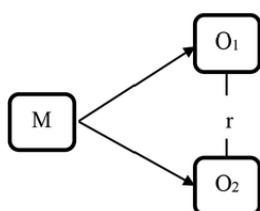
Para poder llegar a un mejor entendimiento de nuestra investigación, hemos considerado las hipótesis específicas, como los deberes, derechos y estímulos contemplados en la Ley de la reforma magisterial se relacionan con la incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Sechura, de igual manera como segunda hipótesis específica existe relación entre las sanciones expuestas en la Ley de la Reforma Magisterial y la incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Sechura. 10

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

En la presente investigación y de acuerdo a nuestro problema hemos aplicado el método cuantitativo y el diseño correlacional descriptivo.

Modelo



DONDE:

O1: Ley de la Reforma Magisterial

O2: Potestad Sancionadora Disciplinaria

M : Muestra

r : Relación que existe entre la variable Ley de la Reforma Magisterial y la Potestad Sancionadora Disciplinaria.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable uno: Ley de la Reforma Magisterial

Variable dos: Potestad sancionadora disciplinaria

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 01: Ley de la Reforma Magisterial	Ley de Reforma Magisterial (2003) documento que establece el régimen laboral único para maestros que laboran en el sector público, con la finalidad radica en brindar mejores beneficios, derechos y oportunidad para su desarrollo profesional.	La variable de la Reforma Magisterial se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario dirigido al personal directivo de las instituciones educativas en el cual se medirán las siguientes dimensiones: Deberes, Derechos, Estímulos y Sanciones.	Deberes Derechos Estímulos	Cumplimiento en el proceso de aprendizaje Orientación al estudiante Respecto al desarrollo profesional Evaluación de desempeño Reconocimientos Incentivos	ORDINAL NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
			Sanciones	Amonestación Escrita Suspensión en el cargo	
Variable 02: Potestad Sancionadora Disciplinaria	La potestad sancionadora disciplinaria señala que es la facultad que tiene el empleador para ejercer un proceso administrativo disciplinario frente a la infracción del ejercicio de sus funciones. (2017 - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).	La Variable de la Potestad sancionadora disciplinaria se trabajara mediante la aplicación de un segundo cuestionario a los directivos de las i.e.e. con la finalidad de recabar información respecto a las faltas leves y faltas que no pueden ser calificadas como leves que les faculta la Ley de la Reforma Magisterial.	faltas leves	Incumple el cronograma que está establecido para el desarrollo del programa curricular El incumplimiento de una jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin Perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.	ORDINAL NUNCA ALGUNAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
			faltas que no pueden ser calificadas como leves	Evidencia reiterada de tardanzas o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo Correspondiente.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población, objeto de estudio, se encuentra constituida por 80 directores de las instituciones educativas de la Provincia de Sechura, los mismos que especificamos en la siguiente tabla:

Tabla N° 02

Directores por nivel	N° de Directivos
INICIAL	14
PRIMARIO	50
SECUNDARIO	16
TOTAL	80

Muestra:

La muestra de esta investigación se obtendrá utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz^2PQ}{(N-1)e^2 + z^2PQ}$$

Donde:

N= población = 80

Z= nivel de confianza = 1.96 %

P= probabilidad de aceptación = 0.5%

q= probabilidad de rechazo = 0.5 %

e = margen de error = 0.05%

Tenemos:

$$n = \frac{80 * 1.96^2 * 0.5^2}{0.05^2 * (80 - 1) + 1.96^2 * 0.5^2}$$

$$n = \frac{80 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 79 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{76.832}{0.1975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{76.832}{1.1579}$$

$$n = 66 \text{ Directivos}$$

Muestreo:

La presente investigación tiene un muestreo de tipo probabilístico, es decir de los 80 directores que conforman la población, por lo que se eligen al azar 66 de ellos.

Tabla 03

Directores por nivel	N° de Directivos
INICIAL	10
PRIMARIO	44
SECUNDARIO	12
TOTAL	66

Grafico N° 01 Numero de Directores por nivel



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

En la presente investigación hemos creído conveniente considerar las técnicas del cuestionario, el mismo que será aplicado a los directivos de la institución educativa de la provincia de Sechura.

Tabla 04

Variable	Técnicas	Instrumentos	Fuentes
Ley de la Reforma Magisterial	Encuesta	Cuestionario	Primarias
Potestad sancionadora disciplinaria	Encuesta	Cuestionario	

La validez de los instrumentos de recolección de información se realizara a través de juicio de expertos a cargo de profesionales concedores de la investigación científica.

Confiabilidad: alfa de Cronbach para el instrumento 1: Cuestionario al personal directivo ley de la reforma magisterial.

La base de datos productos de aplicación de los cuestionarios se someterán al

programa SPSS del estadístico de Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad.

La confiabilidad del cuestionario sobre la variable referida a la Reforma Magisterial, se examinó a través del coeficiente alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

El Alfa de Cronbach para el indicado instrumento, arrojo el siguiente resultado, que le da la confiabilidad al instrumento de ,857, valor que está por encima de 0,6.

Tabla 05

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	30,43	5,905	,189	,885
P2	30,54	4,596	,841	,814
P3	29,94	6,621	,000	,868
P4	30,94	6,621	,000	,868
P5	29,94	6,621	,000	,868
P6	31,43	4,374	,946	,801
P7	31,43	4,374	,946	,801
P8	29,94	6,621	,000	,868
P9	30,43	4,374	,946	,801
P10	30,43	4,374	,946	,801

Confiabilidad: alfa de Cronbach para el instrumento 2: Cuestionario al personal directivo sobre incidencia en la potestad disciplinaria

El Alfa de Cronbach para el segundo instrumento, arrojo el siguiente resultado, que le da la confiabilidad al instrumento de 0,816, valor que está por encima de 0,6.

Tabla 06

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	10

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	30,09	5,653	,244	,832
P2	30,20	4,438	,873	,749
P3	29,59	6,492	,000	,826
P4	30,89	6,650	-,156	,869
P5	29,59	6,492	,000	,826
P6	31,09	4,361	,892	,745
P7	31,09	4,361	,892	,745
P8	29,59	6,492	,000	,826
P9	30,09	4,361	,892	,745
P10	30,09	4,361	,892	,745

2.5. Procedimiento

Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos de utilizaron los siguientes métodos:

- La información de la presente investigación se procesó mediante el uso del software estadístico Statistical Package for the Social Sciences - SPSS, previa codificación de datos. Se utilizó para la presente investigación la Versión 23.0 del software.
- Para plasmar los datos que se obtuvieron en la investigación se utilizaron gráficos estadísticos que nos mostraran de una manera sencilla y comprensible el análisis realizado.
- El acápite de la discusión se desarrolló cotejando los resultados obtenidos de los trabajos previos detallados en la presente investigación, así como haciendo uso de lo planteado en el marco teórico.
- Finalmente, las conclusiones se desarrollaron en base a los objetivos planteados en la presente investigación, tomando en cuenta los resultados obtenidos

2.6. Aspectos Éticos

Que el presente estudio fue elaborado en estricto cumplimiento de la metodología de la investigación científica y lo expuesto por las normas APA.

Que, se realizaron las coordinaciones correspondientes antes de iniciar el proyecto con la autoridad educativa competente para contar con su autorización.

Que, los datos obtenidos de los instrumentos de la recolección de información, se mantuvieron en la absoluta reserva manteniendo la identidad de los sujetos inmersos en la investigación.

Que los resultados producto del presente estudio se hicieron llegar al órgano intermedio superior de la UGEL Sechura, para su conocimiento.

III. RESULTADOS

3.1.- Objetivo específico 1:

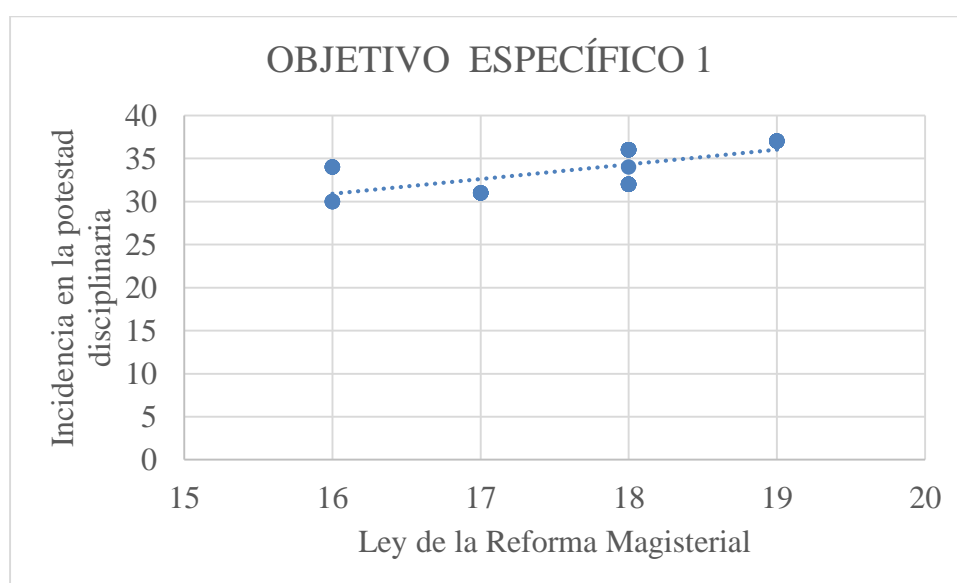
Identificar la relación que existe entre los deberes, derechos y estímulos contempladas en la Ley de la Reforma Magisterial y la incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las II.EE. de la Ugel Sechura

Tabla 07:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1			
		DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS	INCIDENCIA EN LA POTESTAD DISCIPLINARIA
DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS	Correlación de Pearson	1	,678**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
INCIDENCIA EN LA POTESTAD DISCIPLINARIA	Correlación de Pearson	,678**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 02:



Interpretación: Conforme y de acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 3, los mismos que corresponden al consolidado de los resultados de la aplicación de dos cuestionario respecto a la primera dimensión de la variable uno, que corresponde a los deberes, derechos y estímulos y de la variable dos de la incidencia en la potestad disciplinaria, al someterlos al estadista de Pearson mediante el programa SPSS, para encontrar la correlación de las variables en estudio, se encontró el siguiente coeficiente Pearson (r), de ,678, con una Sig. (bilateral) fue de 0,00, valores que se encuentran en el rango de $0 < r < 1$, por consiguiente la conclusión es que existe una correlación directa entre ambas variables, de tal manera que los directivos tienen claro por ejemplo que el Reglamento Interno de la IE, debe contener un capítulo referido a las faltas leves cometidas por parte de los docentes, sin embargo no tienen claro que cuando el docente atenta contra la armonía y los comportamientos éticos y cívicos de los estudiantes, estos hechos sean considerados como una falta leve. Cabe indicar que en la figura 1, también se observa que la recta de tendencia expuesta en el gráfico, es positiva, y que las puntuaciones se relacionan, en consecuencia, podemos afirmar que cuando la dimensión de variable de los deberes, derechos y estímulos aumenta, también aumenta la variable de incidencia en la potestad disciplinaria, y en sentido contrario ocurre lo mismo, quiere decir que cuando disminuye una de las variables la otra también disminuye.

3.2.-Objetivo específico 2:

Precisar la relación que existe entre las sanciones expuestas en la Ley de la Reforma Magisterial y la incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las II.EE. de la Ugel Sechura.

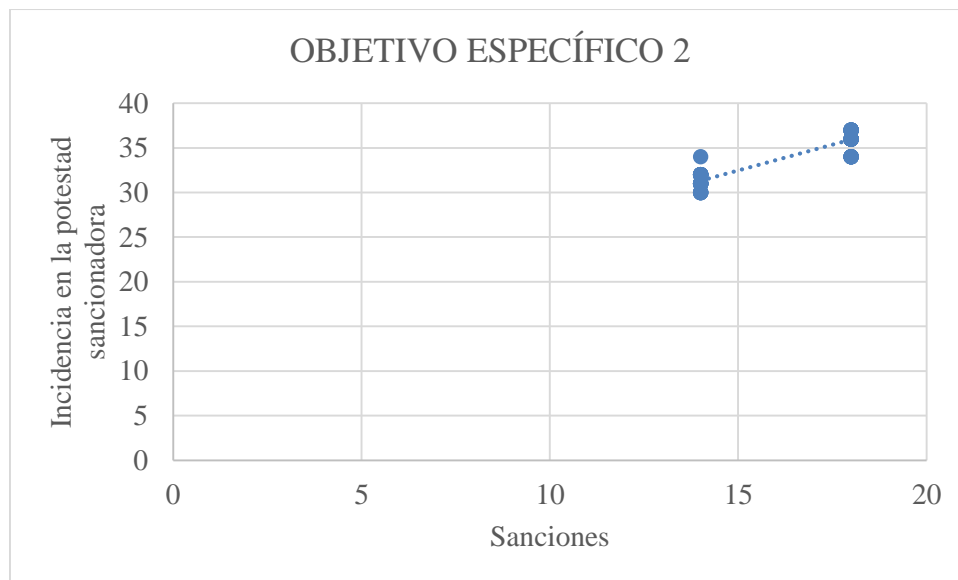
Tabla 8:

Correlaciones			
		INCIDENCIA EN SANCIONES LA POTESTAD DISCIPLINARIA	
SANCIONES	Correlación de Pearson	1	,919**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
INCIDENCIA EN LA POTESTAD DISCIPLINARIA	Correlación de Pearson	,919**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 03:



Interpretación: De acuerdo a los datos expuestos en la tabla 4, referidos al consolidado de los resultados producto de la aplicación de los cuestionario de la segunda dimensión de la variable uno, que corresponde a las sanciones, así como de la variable dos que corresponde a la incidencia en la potestad disciplinaria, las mismas que fueron ingresadas a través del estadista de Pearson mediante el programa SPSS, la misma que arrojó el siguiente coeficiente Pearson (r), de 0.19, con una Sig. (bilateral) fue de 0,01, valores que se encuentran en el rango de $0 < r < 1$, en consecuencia se determina que existe una correlación directa entre ambas variables, lo que se evidencia cuando el directivo tiene claro que una amonestación al docente afecta las oportunidades de mejora profesional y que le corresponde al MINEDU asumir la capacitación del personal directivo para orientarles respecto a

lo que son faltas leves y las que no se consideradas como leves, sin embargo presenta dudas sobre si la ruptura de las relaciones humanas entre los docentes, amerite ser considerada como una falta no leve.

3.3.- Objetivo general:

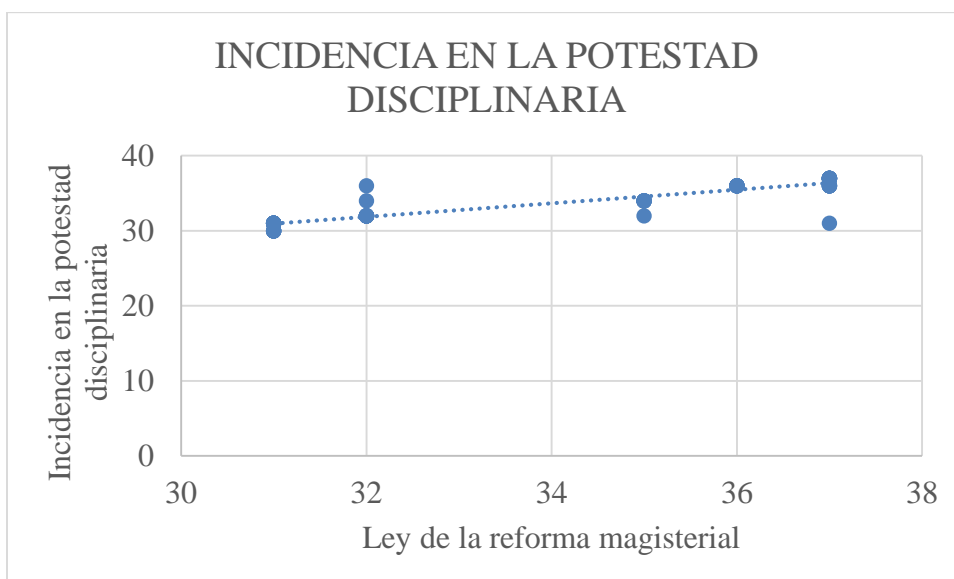
Determinar la relación que existe entre la ley de la reforma magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las I.I.EE. de la Ugel Sechura- 2019.

Tabla 9:

OBJETIVO GENERAL			
		LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	INCIDENCIA EN LA POTESTAD DISCIPLINARIA
LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	Correlación de Pearson	1	,904**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
INCIDENCIA EN LA POTESTAD DISCIPLINARIA	Correlación de Pearson	,904**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 04:



Interpretación: Lo que se evidencia en la tabla 5, son los resultados que corresponden al consolidado de los resultados de la aplicación de los cuestionario respecto a la primera variable referida a la ley de la reforma magisterial y la segunda variable sobre la incidencia en la potestad disciplinaria, respecto a los datos sometidos al estadista de Pearson mediante el programa SPSS, para encontrar la correlación de dichas variables, el mismo que arrojó un coeficiente Pearson (r), de ,904, con una Sig. (bilateral) de 0,00, valores que se encuentran en el rango de $0 < r < 1$, muy cerca a la unidad, que nos permitió concluir que existe una correlación directa entre ambas variables, de tal manera que el accionar del directivo respecto a la potestad disciplinaria que tiene en la institución educativa respecto al actuar del docente obedece al poco o mucho conocimiento que tienen sobre la Ley de la Reforma Magisterial, en consecuencia se da por validada la hipótesis general y por rechazada la hipótesis nula.

Contraste de la hipótesis general

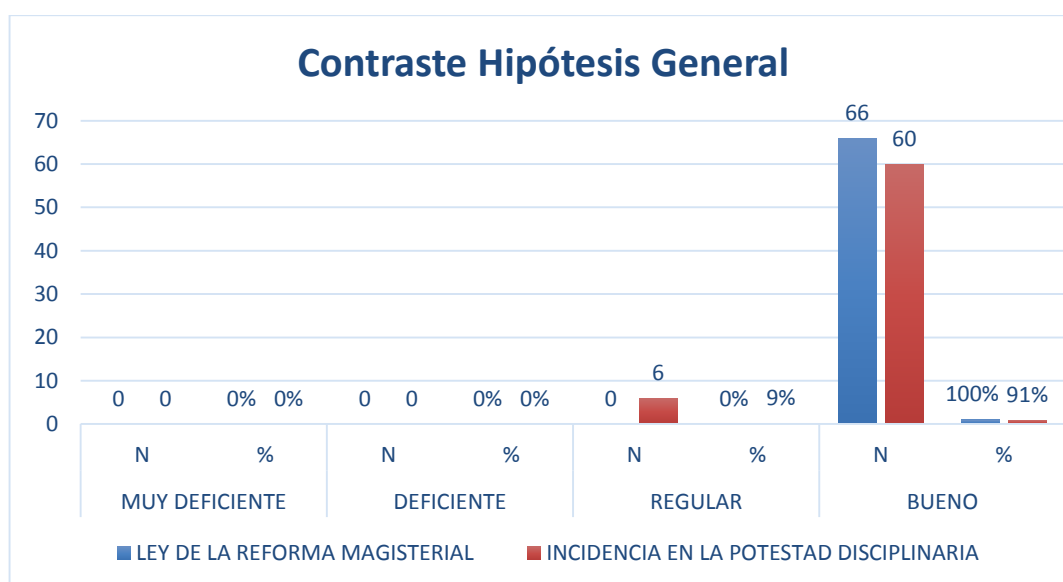
La Ley de la Reforma Magisterial se relaciona significativamente con la incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las I.I.EE de la Ugel Sechura – 2019.

Tabla 10. Ley de la Reforma e incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria.

VARIABLES	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE		REGULAR		BUENO	
	N	%	N	%	N	%	N	%
LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL	0	0%	0	0%	0	0%	66	100%
INCIDENCIA EN LA POTESTAD DISCIPLINARIA	0	0%	0	0%	6	9%	60	91%

Fuente: Cuestionario aplicado a los directivos.

Grafico 05:



Interpretación: Los resultados de la tabla anterior dan cuenta que a pesar que existe un 9% de los directivos que consideran que conocen la Ley de la Reforma Magisterial regularmente, no se evidencia tal porcentaje de directivos que tienen inconvenientes en cuanto a considerar su incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria, sin embargo, cabe destacar que es el 100% de directivos ubicados en el intervalo (31-40), que refiere tener un buen conocimiento de la Ley de la Reforma, siendo también la mayoría de los mismos directivos, es decir el 91% de ellos, que asegura que dicho conocimiento incide en la potestad sancionadora disciplinaria de los docentes, demostrando conocimiento e identificación de las Faltas Leves y Faltas

no consideradas como leves, por consiguiente al existir un alto porcentaje de relación de ambas variables, se da por aprobada la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Que, conforme a lo señalado en esta investigación el Ministerio de educación brinda un cambio notable en la aplicación de la Ley de la Reforma Magisterial, el mismo que repercute en todo el personal directivo y docente de las diferentes instituciones; por ello es que a través de esta normatividad se busca darle mayor participación al personal directivo a fin de ejercer su potestad sancionadora ante las infracciones de carácter leve y las consideradas como muy leves, sin embargo de la revisión de la norma denotamos la carencia de procedimientos e indicadores que le permitan al director aplicar esa potestad disciplinaria, ya que no esclarece de manera específica en qué casos debe calificar la falta administrativa, de carácter leve y las no muy leves, creando en el director el miedo a la aplicación de su potestad sancionadora.

De los resultados observados en esta investigación a raíz de la aplicación de los instrumentos indicamos que existe correlación directa entre ambas variables Ley de la Reforma Magisterial y potestad sancionadora disciplinaria, de tal manera que el accionar del director respecto a la potestad disciplinaria que tiene en la institución educativa sobre el actuar del docente obedece al poco o mucho conocimiento que tienen sobre la reforma magisterial, para lo cual Castillo Silva (2018) en su tesis denominada Factores que originan un proceso administrativo disciplinario para los profesores de instituciones educativas públicas en la Unidad de Gestión Local N° 04 Trujillo Sur Este concluye que existen en la Oficina de Comisión de procesos administrativos disciplinarios denuncias administrativas presentadas contra los docentes de las instituciones educativas las mismas que superan un 57% sobre el incumplimiento de funciones contempladas en el artículo 40° de la Ley de la Reforma Magisterial en el año 2016, superaron en un 34% en el año 2017 y un 32% en el año 2018, esto quiere decir que a su vigencia de la norma aun los docentes de las diferentes instituciones desconocen sus funciones como tal, es por ello la no aplicación de las sanciones administrativas correspondientes; por lo que si existen denuncias administrativas en una UGEL, se evidencia que el docente no está aplicando correctamente lo señalado en la norma como el respeto a sus derechos y obligaciones, ya que el incumplimiento de sus funciones corresponde a una falta establecido en la omisión del artículo 40° por lo que se afirma un

desconocimiento de la Ley de la Reforma Magisterial.

Que, en la Ley de la Reforma Magisterial indica a los docentes cuáles son sus derechos, deberes y estímulos considerados como tal, sin embargo dentro de los resultados indicamos que los docentes no tienen claro cuales son las faltas leves y las no consideradas como leves, tal es así que podemos indicar que atentar contra la armonía y los comportamientos éticos son considerados como faltas leves, ya que no existe un ordenamiento legal explícito respecto a que son faltas leves y que son faltas no tan leves, en la legislación internacional como la de Costa Rica según tesis de Escobar (2013) en la denominada Régimen Disciplinario Docente, hace referencia que las sanciones que se generen a raíz de la faltas administrativas pueden ser previamente establecidas por vía legal o reglamentaria teniendo en cuenta que en su defecto al faltar un sistema de sanciones, el titular de la institución o de la administración puede determinarlo libremente dentro de un campo discrecional observando los principios del derecho que nuestra Ley de procedimientos nos establece.

El docente conoce cuáles son sus derechos, deberes y obligaciones señalados en la Ley de la Reforma Magisterial así como las infracciones que pueden ser causal de sanción en caso de su incumplimiento, sin embargo se ha podido observar a través de los cuestionarios, que existen docentes que aún desconocen cuáles son sus deberes, lo que no sería posible teniendo en consideración que el personal directivo de las instituciones educativas según revisión del aplicativo brindado por el Ministerio de Educación, NEXUS de la UGEL Sechura, cuentan como más de 10 años en la función de docentes, tiempo que deben conocer cuáles son sus derechos y obligaciones, y que según Gonzales (2015) en su tesis denominada Impacto de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021, dentro de sus resultados indicó estar teniendo un impacto favorable y cumpliéndose de manera eficaz, sin embargo la gestión pedagógica trabaja conjuntamente con la gestión institucional, la misma que va permitir mejoras a la institución, todo ello porque si bien es cierto la reforma magisterial manifestó un gran impacto en el sector educación, existen muchos parámetros que no han sido considerados en la norma, como es la potestad sancionadora que se le otorgo al director de la institución y que le va a permitir ejercerla como debe ser, a fin de no ser sujeto de denuncias posteriormente.

Tenemos que, la Ley de la Reforma Magisterial dentro del artículo 40° indica los deberes que tiene el docente dentro de su función como tal, sin embargo se denotan las carencias que existen en ello, ya que tenemos que la potestad sancionadora que le otorga la norma al director de la institución educativa no es aplicada como debe realizarse a pesar de que el director conozco que una amonestación escrita afecta las oportunidades profesionalmente, y que los docentes no asumen con responsabilidad dicha denominación lo que causaría un riesgo en la institución educativa; teniendo en consideración la falta de aplicación de la potestad sancionadora; todo ello en relación que no existe evidencia de la aplicación de ella al momento de practicarse el cuestionario.

Si existe relación entre la Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora, para ello podemos indicar que el director de la institución educativa debe ejercer la potestad sancionadora, sin embargo de las encuestas se denota falta de conocimiento del ámbito de su aplicación por no poder conocer lo que son las faltas leves y las faltas consideradas como muy leves, a pesar de la entrada de vigencia en el año 2013 considerándose una falta de formación o capacitación en el ámbito de los términos empleados en la norma, y que aun así se denote claramente cómo debe actuar el director frente a las posibles faltas de sus docentes.

Si tenemos dentro de la Ley y su reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, las especificaciones respecto al actuar del director frente a las faltas leves o no consideradas como leves sin embargo existe una falta de procedimientos específicos para que el director actué, ya que el director tiene su condición de docente, mas no de figura legal a fin de conocer en qué momento existe una aplicación de su potestad, tal como lo observamos en la aplicación de otras sanciones como es la suspensión en el cargo y destitución que las comisiones de procedimientos administrativos disciplinarios emiten para lo cual cuentan con un especialista legal al respecto, todo ello afectando el accionar del docente al momento de la comisión de faltas leves, ya que para que se imponga una sanción administrativa como lo expresa Mory Principe (2008) debe existir una previa investigación administrativa ya que no sería razonable que se le imponga sin antes manifestarle su accionar y se ejerza el derecho de defensa, como derecho constitucional; hacemos referencia a lo indicado por que en el Reglamento de la

Ley de la Reforma solo indica que debe se le debe notificar pero no existe la descripción de una procedimiento que debería ser sumarísimo, a fin de que se imponga una sanción ya sea menor o hasta mayor.

Las sanciones administrativas que se aplican al docente pueden ser desde la amonestación y la suspensión en el cargo, para lo cual el director de la institución debe aplicar según la gravedad de la falta como lo indica la Ley de la Reforma Magisterial, sin embargo el docente no logra comprender que una amonestación escrita puede afectar su mejora profesional, a fin de evitar la comisión de una falta administrativa.

V. CONCLUSIONES

En la presente investigación podemos concluir que existe relación entre la Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de la jurisdicción de la UGEL Sechura, resaltando el desconocimiento que se tiene por parte del ente directoral la aplicación de su potestad sancionadora, ya que de nuestra muestra probabilística de casi 66 directores indican que desconocen cuando un directivo se encuentra faltando a un deber estipulado en el artículo 40 deberes del docente y que ante este incumplimiento se tenga que aplicar la sanción administrativa.

Que, de acuerdo a los datos obtenidos en el cuestionario podemos concluir que aplicando el programa SPSS existe correlación entre las variables de deberes, derechos y estímulos y la segunda variable potestad sancionadora, con un coeficiente Pearson (r) de 0,678 con una sig. fue de 0,01 valores que se encuentran en el rango de $0 < r < 1$, en consecuencia los directores tienen claro que sus documentos de gestión reglamento Interno de la I.E. debe contener un capítulo referido a las faltas leves cometidas por parte de los docentes.

Que, se concluye que existe relación entre la variable sanciones así como en la variable dos que corresponde a la incidencia en la potestad sancionadora, los cuales a través del programa SPSS se indicó un coeficiente Pearson (r) de 0.19 con una sig. (bilateral) fue de 0,01 valores los mismos que se encuentran en el rango $0 < r < 1$, por lo que se afirma que el director tiene claro que una amonestación al docente afectaría las oportunidades de la mejora profesional.

Por tanto, se concluye que existe relación directa entre la variable reforma magisterial y su potestad sancionadora, ya que resulto con un coeficiente Pearson (r) de 0,904 valores que se encuentran dentro del rango $0 < r < 1$; por lo que el accionar del personal directivo respecto a la potestad disciplinaria que tiene en la institución educativa respecto del actuar del docente obedece a lo mucho o poco conocimiento que tienen sobre la Ley de la Reforma Magisterial en consecuencia tenemos una hipótesis válida, en consecuencia se dé por rechazada la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

Que, de la presente investigación se ha considerado recomendar al director de la institución educativa de la jurisdicción de la Provincia de Sechura, ejercer su facultad sancionadora tal como lo establece la normatividad vigente Ley de la Reforma Magisterial, consecuentemente replicar dicha investigación a los 66 directores de la investigación.

Que, la UGEL Sechura implemente un Plan de Capacitación Semestral dirigido a los profesores de todas las instancias educativas a fin de que se conozca sobre los derechos, deberes, prohibiciones y sanciones que tiene la norma y que se encuentran sujetas a ella.

Que, la UGEL Sechura brinde capacitación a los directores respecto a la potestad sancionadora que debe ejercer en su institución educativa y de esta manera poder conocer, interpretar y aplicar la facultad sancionadora.

Aplicar la potestad sancionadora disciplinaria e imponer las sanciones administrativas como la amonestación y la suspensión en el cargo hasta por 30 días por parte del director de la institución.

Que, la entidad UGEL Sechura debe monitorear la aplicación de la normatividad vigente Ley de la reforma Magisterial en las diferentes instituciones de la jurisdicción de la provincia de Sechura y consecuentemente brindar la asesoría técnico legal frente a las diversas situaciones que se puedan presentar en la institución educativa.

Realizar visitas inopinadas a las instituciones educativas de manera trimestral y solicitar informes respecto a la aplicación de las sanciones administrativas que hubieran dado lugar en la institución educativa.

REFERENCIAS

- Baconcelos Alburquerque Nuno (2013) La función Pública como relación especial de derecho administrativo. España. Universidad Complutense de Madrid.
- De Miguel, M. (1997). La evaluación de los centros educativos. Una aproximación un enfoque sistémico. Revista de Investigación Educativa
- Fredy Mory Principe El proceso administrativo disciplinario, editorial rodhas marzo 2008 edicion 4ta pag. 714 g
- García, Josu Ramon Chávez. La universidad Pública Española. España:Universidad de Oviedo, 1991.
- Guzmán Napuri (2017) Manual del Procedimiento Administrativo general. Perú. Instituto pacifico - Actualidad Gubernamental
- Jalvo, Belen Marina, El régimen disciplinario de los funcionarios públicos: LEX NOVA 2006
- José Vera, Vicente mora, Antonio Lapeña Dirección y Gestión de centros docentes. España: GRAO de IRIF S.L. 2016
- Márquez Gómez Daniel (2004) Los procedimientos administrativo materialmente jurisdiccionales como medios de control en la administración públicas, Editorial Investigación jurídica.
- La Ley de la Reforma Magisterial y su reglamento
- Mory, P. (2001). El Proceso Administrativo Disciplinario. Perú: Rodhas.
- Nieto, A. (2008). Derecho Administrativo Sancionador. Madrid, España: Ed. Tecnos.
- Obregón , T. (2014). Manual Práctico del Nuevo Régimen del Servicio Civil. Perú: Pacífico Editores.
- Osterling, F., & Castillo, M. (2008). Compendio de Derecho de las Obligaciones. Palestra Editores: Perú.
- Miguel Valdivia, José, Blake, Tomás (2015). El decaimiento del procedimiento administrativo sancionatorio ante el derecho administrativo
- Concha Vásquez, 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 Julcán-DRE la Libertad. La Libertad-Per

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

Escobar (2013) tesis denominada Régimen Disciplinario Docente aplicado en la Educación Pública Costarricense realizo una investigacion en la Universidad de Costa Rica para obter el titulo de Licenciada en Derecho

<https://www.google.com/search?q=libros+sobre+potestad+sancionadora+disciplinaria+pdf.&oq=libros+sobre+potestad+sancionadora+disciplinaria+pdf.&aqs=chrome..69i57.14359j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8> (visitada el día 25 de junio del 2019).

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf> (visitada el día 25 de junio del 2019)

ANEXOS 01

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO AL PERSONAL DIRECTIVO LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL

Datos generales de la Institución Educativa:

Nombre de la IE..... Región:

Provincia: Dirección:

Introducción

El presente cuestionario tiene por finalidad, recabar información sobre el conocimiento de la Reforma Magisterial que tienen los directivos de las Instituciones Educativas, espero que tus respuestas sean sinceras, debiendo marcar con un aspa (x) la alternativa que consideres correcta, tomando en cuenta la siguiente escala de valoración.

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	Escala de valoración			
		1	2	3	4
Dimensión: Deberes, derechos y estímulos					
1	Revisa cuáles son sus deberes, derechos y estímulos establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial.				
2	Las acciones de orientación del docente que atentan contra el respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación son pasibles de sanción administrativa.				
3	La inasistencia e impuntualidad reiterada que afecta el calendario escolar y el horario de Trabajo deberían ser causales de sanción administrativa.				
4	La presentación a destiempo de manera reiterada de la solicitud				

	de Licencias y permisos, de acuerdo a lo establecido en la ley, amerita amonestación escrita.				
5	Considera que ante una acción sobresaliente por parte del docente debe ser reconocido tal como lo indica la Ley.				
Dimensión: Sanciones.					
6	La amonestación al docente afectaría sus oportunidades de mejora profesional				
7	Una suspensión en el cargo hasta por 30 días inhabilita al docente, en el ejercicio de sus funciones				
8	Una sanción administrativa siempre debe aplicarse respetando el debido procedimiento administrativo.				
9	La agresión física con lesiones por parte de un docente amerita una suspensión en el cargo por 30 días.				
10	Cree usted que el incumplimiento reiterativo de la presentación de los documentos de planificación curricular por parte del docente amerita un suspensión en el cargo.				

Anexo 02

INSTRUMENTO 2: CUESTIONARIO AL PERSONAL DIRECTIVO INCIDENCIA EN LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Datos generales de la Institución Educativa:

Nombre de la IE..... Región:

Provincia: Dirección:

Introducción

El presente cuestionario tiene por finalidad, recabar información sobre la incidencia en la potestad disciplinaria respecto a lo expuesto en la Reforma Magisterial que tienen los directivos de las Instituciones Educativas, espero que tus respuestas sean sinceras, debiendo marcar con un aspa (x) la alternativa que consideres correcta, tomando en cuenta la siguiente escala de valoración.

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	Escala de valoración			
		1	2	3	4
Dimensión: Faltas Leves					
1	La elaboración del Reglamento Interno de la IE, ha considera algún rubro respecto a las faltas leves por parte del docente				
2	La inasistencia injustificada por 02 días consecutivos por parte del docente amerita una amonestación escrita.				
3	La evasión en la participación de la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo por parte del docente es considerada una falta leve				

4	El Ejercicio de la docencia que contravenga y atente contra la armonía y los comportamientos éticos y cívicos son considerados como una falta leve.				
5	La no participación y evasión de su obligación, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU son consideradas como una sanción de suspensión en el cargo.				
Dimensión: Faltas no consideradas como leves					
6	Se presentan en la I.E. situaciones con los docentes que ameriten ser consideradas como faltas no leves				
7	Cree usted que el docente amerite una sanción administrativa, por no presentar las sesiones de aprendizaje en los plazos estipulados				
8	Cree usted que la ruptura de las relaciones humanas entre los docentes, debe ser considerada como una falta no leve				
9	El MINEDU debería capacitar al personal directivo sobre faltas leves y no consideradas como leves.				
10	Los docentes deberían brindarle asistencia normativa por parte de los especialistas de la UGEL.				

Anexo 03:**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 1**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Julia Estela Chávez Dedios	La Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria dentro de la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019.


En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado.

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar.	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta.	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado .	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación.	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes .	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
Para la formulación de las preguntas se evidencia, que se han considerado además las dimensiones de cada variable.	Considerar mayor número de preguntas.

El instrumento solo contiene 10 preguntas, pero considero suficiente porque toman en cuenta todas las dimensiones.	
--	--

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Puecas Chunga César Augusto	

Fecha: Trujillo junio del 2019

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 2

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Julia Estela Chávez Dedios	La Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria dentro de la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado		N
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
Las preguntas responden con claridad a las dimensiones de cada variable y estas han sido consideradas en el marco teórico.	Para otro trabajo en el futuro, se debería incorporar mayor número de preguntas al instrumento.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Fiestas Jacinto Juan Eduardo	

Fecha: Trujillo junio del 2019

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 3

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Julia Estela Chávez Dedios	La Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria dentro de la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019.


En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación		N
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
En cuanto a la relación de las preguntas con el marco teórico, se debería	Asegurar un mayor número de preguntas para cada dimensión.

considerarse mayor definición de autores para las variables y dimensiones.	
--	--

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Quiroga Gallo María Alicia	 DNI. N° 0 27 43 573

Fecha: Trujillo junio del 2019

RESULTADO DE EVALUACIÓN DE LOS ITEMS DE CADA EXPERTO

NÚMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
2. Experto	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
3. Experto	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S

<p>Datos generales Email: cesaraugusto3167@gmail.com Celular: 938804032 Domicilio: Calle San Francisco N° 413 Sechura-Piura</p>	1. Experto
	César Augusto Puestas Chunga
	Grado: Magíster
	Especialidad: Matemática
	Área de Investigación: Gestión de políticas educativas.

<p>Datos generales Email: edufij@gmail.com Celular: 923341230 Domicilio: Calle César Pinglo Sechura-Piura.</p>	2. Experto
	Juan Eduardo Fiestas Jacinto
	Grado: Maestro
	Especialidad: Administración de negocios
	Área de Investigación: Gestión de políticas públicas.

<p>Datos generales Email: aliquiroga@hotmail.com Celular: 968976518 Domicilio: Av. Victor Raul – Sechura.</p>	3. Experto
	María Alicia Quiroga Gallo
	Grado: Magister
	Especialidad: Docencia y Gestión Educativa
	Área de Investigación: Gestión Educativa

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

REGISTRO DE INVESTIGACIONES

Código :
F01-PP-PR-02.01

Versión : 07

Fecha :
23/03/2018

Página : 1
de 1

	PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA							
	SEMESTRE ACADEMICO	2018-I							
	CICLO	III							
	DOCENTE	ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY							
	CURSO	DISEÑO Y DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN							
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LINEA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCV	LINEAMIENTO AMBIENTAL DE LA UCV	CONCLUSIONES	PRESUPUESTO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	Julia Estela Chavez Dediós	Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria en la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019	NORMATIVO Y RESPONSA BILIDAD ADMINISTRATIVA	REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	ODS 11: INSTITUCIONES EDUCATIVAS		<p>1.- Que existe relación entre la Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de la jurisdicción de la UGEL Sechura, resaltando el desconocimiento que se tiene por parte del ente directoral la aplicación de su potestad sancionadora.</p> <p>2.- Que, de acuerdo a los datos obtenidos en el cuestionario podemos concluir que aplicando el programa SPSS existe correlación entre las variables de deberes, derechos y estímulos y la segunda variable potestad sancionadora, con un coeficiente Pearson (r) de 0,678 con una sig. fue de 0,01 valores que se encuentran en el rango de $0 < r < 1$, en consecuencia los directores tienen claro que sus documentos de gestión reglamento Interno de la I.E. debe contener un capítulo referido a las faltas leves cometidas por parte de los docentes.</p> <p>3.- Que, existe relación entre la variable sanciones así como en la variable dos que corresponde a la incidencia en la potestad sancionadora, los cuales a través del programa SPSS se indicó un coeficiente Pearson (r) de 0.19 con una sig. (bilateral) fue de 0,01 valores los mismos que se encuentran en el rango $0 < r < 1$, por lo que se afirma que el director tiene claro que una amonestación al docente afectaría las oportunidades de la mejora profesional.</p> <p>4.- que existe relación directa entre la variable reforma magisterial y su potestad sancionadora, ya que resulto con un coeficiente Pearson (r) de 0,904 valores que se encuentran dentro del rango $0 < r < 1$; por lo que el accionar del personal directivo respecto a la potestad disciplinaria que tiene en la institución educativa respecto del actuar del docente obedece a lo mucho o poco conocimiento que tienen sobre la Ley de la Reforma Magisterial en consecuencia tenemos una hipótesis válida, en consecuencia se dé por rechazada la hipótesis nula.</p>	S/ 3,500.00
--	----------------------------	---	---	------------------------------------	----------------------------------	--	---	----------------

Anexo 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria en la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019.

INTRODUCCIÓN					METODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLE	DIMENSIÓN		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
<p>A nivel Internacional tenemos que Escobar (2013) tesis denominada Régimen Disciplinario Docente aplicado en la Educación Pública Costarricense realizo una investigación en la Universidad de Costa Rica para optar el título de Licenciada en Derecho concluye que, el régimen disciplinario docente corresponde atenderlas y ejecutarlas al ministerio de Educacion Publica y que las faltas leves son sancionadas con amonestación oral y escrita por el superior jerarquico del funcionario infractor y excepcionalmente por la Direccion de recursos humanos. Que la potestad sancionadora de la administración publica</p>	<p>En relación a la Ley de la Reforma Magisterial: entro en vigencia en el año 2003 documento que establece el régimen laboral único para maestros que laboran en el sector público, con la finalidad radica en brindar mejores beneficios, derechos y oportunidad para su desarrollo profesional. En lo que respecta a la potestad sancionadora, constituyen principios básicos para el ejercicio de un derecho sancionador en los diversos procedimientos administrativos. (2017 - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos). Así mismo, la potestad sancionadora es un poder que corresponde para controlar, investigar y castigar con determinadas sanciones a los</p>	<p>¿Cómo se relaciona la ley de la reforma magisterial con la incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las I.E.E. de la Ugel Sechura- 2019?</p>	<p>Hipótesis de investigación:</p> <p>Hipótesis general:</p> <p>H: La Ley de la Reforma Magisterial se relaciona significativamente con la incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las I.E.E. de la Ugel Sechura-2019.</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>H₀: La Ley de la Reforma Magisterial no se relaciona significativamente con la incidencia de la potestad sancionadora</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre la ley de la reforma magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las I.E.E. de la Ugel Sechura-2019</p> <p>Objetivos</p> <p>Específicos: OE1.- Identificar la relación que existe entre los deberes, derechos y estímulos contempladas en la Ley de la Reforma Magisterial y la incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las I.E.E. de la Ugel Sechura OE2.-Precisar la</p>	<p>Variable 1: Ley de la Reforma Magisterial</p>	<p>Deberes Derechos Estímulos</p>	<p>POBLACIÓN: En esta investigación hemos aplicado en una población de 66 directores.</p>	<p>TECNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La encuesta. <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario referido a la Ley de la Reforma Magisterial - Cuestionario referido a la potestad sancionadora <p>VALIDEZ:</p> <p>De contenido Se llevará a cabo mediante la valoración (juicio de Expertos). Aplicación del programa informático SPSS 23 y MS Office</p>	<p>Estadística descriptiva</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de la matriz de puntuaciones de las respectivas dimensiones de las variables de estudio. -Preparación de las tablas de distribución de frecuencias e interpretación de estas, realizadas con el Programa Excel. Para plasmar los datos que se obtuvieron se utilizaron gráficos estadísticos que permiten mostrar los mismos de



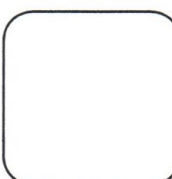
<p>es inherente a las relaciones de sujeción que tienen los funcionarios y funcionarias con su patrono, cuando lo amerite.</p> <p>A nivel Nacional; tenemos la tesis denominada Factores que originan un proceso administrativo disciplinario para los profesores de instituciones educativas públicas en la Unidad de Gestión Local N° 04 Trujillo Sur Este concluye que existen en la Oficina de Comisión de procesos administrativos disciplinarios denuncias administrativas presentadas contra los docentes de las instituciones educativas las mismas que superan un 57% sobre el incumplimiento de funciones contempladas en el artículo 40° de la Ley de la Reforma Magisterial.</p>	<p>servidores que con su comportamiento perjudiquen el debido cumplimiento de la relación administrativa principal.</p>		<p>disciplinaria de los directivos de las I.E.E. de la Ugel Sechura- 2019</p>	<p>relación que existe entre las sanciones expuestas en la Ley de la Reforma Magisterial y la incidencia de la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las I.E.E. de la Ugel Sechura.</p>					<p>una manera sencilla y comprensible.</p>
---	---	--	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO 06: AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV

Yo Julia Estela Chávez Pedrós, identificado con DNI N° 45333163 y Yo _____, identificado con DNI N° _____, egresados del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x) , no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL Y SU INCIDENCIA EN LA POTESTAD SANCIONADORA DISCIPLINARIA DE LA JURISDICCION DE LA UGEL SERRANA, 2019" _____"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:

 FIRMA		_____	
DNI: <u>45333163</u>		DNI: _____	

Trujillo 30 de Julio del 2019

ANEXO 07:
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL

Deberes, derechos y estímulos					Sanciones				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4

4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	2	2	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	3	3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE POTESTAD SANCIONADORA

P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10	
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	2	4	16	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	2	4	16	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	2	4	16	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	2	4	16	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14

3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	2	4	16	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	2	4	16	2	2	4	3	3	14
4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	3	4	17	2	2	4	3	3	14
4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14
3	3	4	2	4	16	3	3	4	4	4	18
4	3	4	3	4	18	2	2	4	3	3	14

ANEXO 08: FOTOS



ANEXO 09: CONSTANCIA DE AUTORIZACION DE LA ENTIDAD



**GOBIERNO REGIONAL
PIURA**

*"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" 2018 – 2027
"Año de la igualdad, respeto y la no violencia contra la mujer en la Región Piura"*

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE SECHURA QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA LO SIGUIENTE:

Que, la Sra. Julia Estela Chávez Dedios identificada con DNI N° 45333163, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, para desarrollar su Tesis denominada "LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU INCIDENCIA EN LA POTESTAD SANCIONADORA DISCIPLINARIA DENTRO DE LA JURISDICCION DE LA UGEL SECHURA, 2019" realizando la recolección de datos a través de la aplicación de instrumentos al personal directivo de las Instituciones Educativas de nuestra jurisdicción. Confiados que los resultados de dicha investigación redundaran en la mejora de nuestra gestión educativa.

Se expide la presente autorización a la interesada para los fines que estime por conveniente.

Sechura, 08 de julio de 2019

