



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción
administrativa en la UGEL Piura

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Br. Zevallos Cruz Rafael Alberto (ORCID: 0000-0003-1156-6985)

ASESOR:

Dr. Cristian Augusto Jurado Fernández (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Administrativo

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios padre celestial que me acompaña y levantó en cada caída durante este camino, a mi madre y familia por su sacrificio y por ser las personas que amo en la vida y a mis maestros por su paciencia y dedicación en mi formación académica.

Rafael Alberto

Agradecimiento

Por tu esfuerzo invaluable y por tu amor incondicional, también a mi familia por sus ejemplos, perseverancia y apoyo en todas mis necesidades, puesto que sin ustedes no tendría nada y no sería la persona que soy, por sus enseñanzas a lo largo de mi vida, las mismas que practicaré siempre en honor a ustedes.

A mis maestros y asesores por su paciencia y orientación en mi última fase.

A todos aquellos que me ayudaron a hacer realidad esta meta.

Rafael Alberto

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rafael Alberto Zevallos Cruz, identificado con DNI N° 45093774, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo, filial Piura, declaro que el trabajo académico titulado: "Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura", presentado para la obtención del título profesional de Abogado, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en el presente trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. 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.

Piura, 17 de diciembre de 2019



Rafael Alberto Zevallos Cruz
DNI N° 45093774

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	19
2.1.Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2.Operacionalización de variables.....	20
2.3.Población, muestra y muestreo.....	20
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
2.5.Métodos de análisis de datos.....	33
2.6.Aspectos de calidad y éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
Anexos.....	43
Matriz de consistencia lógica.....	44

Matriz de consistencia metodológica.....	45
Validación de instrumentos.....	46
Instrumento de recolección de datos.....	52
Acta de aprobación de originalidad.....	54
Captura de pantalla del reporte turnitin.....	55
Autorización de publicación de tesis.....	56
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	20
Tabla 2	25
Tabla 3	26
Tabla 4	27
Tabla 5	29
Tabla 6	30
Tabla 7	32
Tabla 8	33
Tabla 9	44
Tabla 10	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	25
Gráfico 2	26
Gráfico 3	28
Gráfico 4	29
Gráfico 5	31
Gráfico 6	32
Gráfico 7	34

RESUMEN

La instauración de los procesos administrativos disciplinarios constituye una de las potestades más importantes de la Administración Pública en general y también de la Administración Educativa. No obstante, lo cual, existen pocos estudios sobre su naturaleza, etapas, requisitos y efectos jurídicos, particularmente en el sector educación. La labor docente, como la de todo trabajador dependiente, está sometida a la potestad disciplinaria del empleador. Potestad que es consecuencia del Poder Directriz que tiene todo patrón para organizar, en forma eficiente, la mano de obra que dispone. En consecuencia, la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura – UGELP, que actúa como empleadora respecto del profesor, tiene la facultad de sancionar toda falta docente, siguiendo, al efecto, los procedimientos expresamente regulados en el Reglamento de la Ley del Profesorado, aprobado por el Decreto Supremo 019-90-ED.

Al respecto, es preciso aclarar que el referido Reglamento considera dos procedimientos disciplinarios. El primero, previsto en su artículo 123°, está reservado para la imposición de sanciones leves. Por el segundo, en cambio, se imponen las sanciones más graves, de conformidad con su artículo 124°. Como se ha expuesto, la sanción sólo puede comprenderse como consecuencia directa e inmediata de una falta disciplinaria, esto es de alguna contravención de cualquiera de las normas que regulan la labor docente. Pues, a diferencia de lo que sucede con los servidores administrativos regulados por el Decreto Legislativo 276, la Ley del Profesorado no ha previsto una lista de actos, hechos u omisiones que deben considerarse, necesariamente, como faltas de los profesores. No obstante, se pueden considerar como faltas, las siguientes:

Palabras Claves: Proceso administrativo, derecho administrativo, responsabilidad administrativa.

ABSTRACT

The establishment of disciplinary administrative processes constitutes one of the most important powers of the Public Administration in general and also of the Educational Administration. However, there are few studies on its nature, stages, requirements and legal effects, particularly in the education sector. Teaching work, like that of any dependent worker, is subject to the employer's disciplinary authority. Power that is a consequence of the Directive Power that has every pattern to organize, efficiently, the labor available. Consequently, the Local Educational Management Unit of Piura - UGELP, which acts as an employer with respect to the teacher, has the faculty to sanction any faculty fault, following, for that purpose, the procedures expressly regulated in the Regulation of the Law of Teachers, approved by Supreme Decree 019-90-ED.

In this regard, it should be clarified that the aforementioned Regulation considers two disciplinary procedures. The first, foreseen in article 123, is reserved for the imposition of minor sanctions. For the second, however, the most serious sanctions are imposed, in accordance with its article 124. As stated, the sanction can only be understood as a direct and immediate consequence of a disciplinary offense, this is of some contravention of any of the norms that regulate teaching work. Well, unlike what happens with administrative servants regulated by Legislative Decree 276, the Law of Teachers has not provided a list of acts, facts or omissions that must be considered, necessarily, as faults of teachers. However, the following may be considered as faults:

Keywords: Administrative process, administrative law, administrative responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

El problema en mención motivo de esta investigación se constituye en estudiar los procesos administrativos que se vienen desarrollando en la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura (UGEL –Piura), en relación a las situaciones que se presentan en las diferentes situaciones administrativas de carácter disciplinario que se despliegan en esta unidad frente a las denuncias que se generan en las instituciones educativas respecto al personal docente y directivo; y que son presentadas mediante expediente; para que este órgano desconcentrado del Ministerio de Educación (MINEDU) en base a la normatividad vigente resuelvan las acciones que se deben de dar, teniendo en cuenta la Ley de Reforma Magisterial.

Frente a estas acciones que desarrolla la UGEL Piura se conforman comisiones que tienen a cargo la resolución de los casos presentados y que son analizados por la unidad de asesoría legal; teniendo en cuenta la nueva administración que se aplica en las estructuras del Ministerio de Educación. Hasta el momento muchos son los casos que se han presentado en torno a este problema; sin embargo, los más saltantes se ubican el desarrollo de la irresponsabilidad de gestión de los directores que accedieron por concurso público a dichos cargos y que no han respondido a los planteamientos que exige el nuevo liderazgo pedagógico en las instituciones educativas.

Así mismo los docentes que son denunciados por incumplimiento de funciones y que son depositados en esta unidad de gestión educativa; mientras su proceso continúa en investigación; habiéndose resuelto el caso, puede el docente o el director de acuerdo a la falta realizada dejar de percibir su ingreso económico por uno más meses o ser simplemente destituido de la institución sin medir la reincorporación posterior por el Ministerio de Justicia; como antes se hacía ya que la actual ley que se aplica es una ley de carácter punitivo y que sanciona drásticamente el incumplimiento y la falta de responsabilidad del servidor público educativo.

El denominado Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), es una potestad muy importante para el desarrollo de la Administración Pública, por medio de la cual el quehacer docente es sometido al orden disciplinario del empleador, en este caso a los representantes de la personificación del Ministerio de Educación; dicha potestad es efecto del poder directriz que todo empleador tiene, con el fin de poder organizar de manera

eficiente el recurso humano con el que cuenta. Para tal fin la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura (UGEL – Piura); es el representante del poder directriz (MINEDU) en atención al profesor; por ello tiene el poder de penar las faltas en las que el docente puede incurrir; siguiendo para ello los procedimientos que se encuentran normados por el Reglamento del Régimen de Profesorado. El no cumplimiento del marco normativo legal en el ejercicio de su práctica profesional trae como consecuencia la atención de sanciones que serán administradas en este caso por la UGEL responsable, haciendo uso de su potestad de sanción disciplinar.

Como sabe desde hace algunos años atrás en el MINEDU existen dos regímenes bajo los cuales se administraba el magisterio; uno de ellos se encuentra regulado por la Ley N° 24029; y su modificación Ley N° 25212; denominada Ley del Profesorado; que se encuentra reglamentada por medio del Decreto Supremos N° 019-90-ED; el segundo orden corresponde a la Ley N° 29062 denominada Ley de la Carrera Pública Magisterial (CPM); la cual también se encuentra regulada por el Decreto Supremo N° 003-2008-ED; desde un punto de vista objetivo ambas leyes son diferentes; la primera se mantiene actual, para los docentes que nunca se incorporaron a la ley nueva.

En relación a los derechos de los docentes que se presentan en cada ley son distintos; entre los que destaca el procedimiento administrativo sancionador. Los profesores de la CPM, pueden ser sancionados hasta por el Director de la Institución Educativa; quien posee jurisdicción para poder reprender hasta en un número de dos veces al docente; incluso hasta puede sugerir la interrupción de la labor docente en casos de maltrato (físico y psicológico) y violación. En cambio, en el Ley del profesorado, el director no posee dichas atribuciones.

Por otra parte la lentitud y complejidad de los procesos administrativos disciplinarios, desarrollados por la administración pública, para poder aplicar las sanciones correspondientes, frena la motivación del actuar de la comisión de faltas administrativas o comportamientos corruptos, también generan en la ciudadanía una sensación de impunidad. Este problema afecta también al sector educativo, ya que estudios correspondientes al Ministerio de Educación y la Defensoría del Pueblo; han denunciado problemas en los que se dilata el tiempo debido al desarrollo de inefectivo de los procedimientos establecidos; tal como se encuentra reflejado por la escasa o casi nula efectividad al momento de explicar las responsabilidades para la aplicación de las

sanciones correspondientes dentro de los límites de los plazos fijados en la correspondiente normatividad; lo cual genera en algunos casos la posible prescripción de las acciones disciplinarias y por tanto al impunidad de los infractores.

Haciendo énfasis en el tema de la lentitud respecto a los procedimientos, lo cual es un factor que vulnera la efectividad de los mismos, es un problema histórico en el campo del derecho, sin embargo, es un factor de carácter reiterativo a lo largo del proceso. El Estado Peruano está tomando conciencia que la participación de los inversionistas, será posible si, nuestra administración en todos sus niveles se torna más eficaz; para poder lograr esto es necesario que las personas que se dedican al desarrollo de las potestades de la administración deben de ser protegidas; procurando disminuir o eliminar las arbitrariedades.

La prolongación temporal a meses e incluso años puede servir para la transmisión de los asuntos que obligan a desarrollar una visión serena y reflexiva, en relación a la importancia actual o potencial de los términos y plazos; esto no únicamente en la administración; sino también en la justicia; donde el contexto real hace que la única justicia sea calificada de oportuna; una vez efectuadas las medidas precautorias, cautelares, cautelares, autónomas, etc.; por otro lado la eficacia real de las sentencias judiciales en los procesos contenciosos administrativos, demandan tiempo a parte de su ejecución de forma difícil. Es por ello que las distintas instancias de las Unidades de Gestión Educativa Locales (UGEL) tienen que asumir las acciones necesarias para poder cumplir en su totalidad con esta función; sin embargo, existen algunos problemas en la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario; así como también vacíos normativos, lo cual no permite otorgar una eficacia mayor a los procedimientos establecidos en el sector educativo.

La Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley 27444; en el artículo 233°; inciso primero; precisa la facultad de la autoridad para poder especificar la presencia de trasgresiones administrativas; así como también la prescripción en el plazo que se encuentra determinado por las denominadas leyes especiales; sin menoscabo del tiempo en relación a los plazos de prescripción con referencia a los demás compromisos que se derivan de los efectos de la comisión de infracción; sumándose a ello los comentarios respecto al correcto sentido de la ley; lo cual no siempre constituye una uniformidad entre los expertos, ya que muchas veces pueden diferir entre sus interpretaciones; de allí que no

siempre parten del mismo fundamento los Procedimientos Administrativos Disciplinarios; ya que en algunas ocasiones es amparado en la sede administrativa; por medio de la impugnación y otras veces por la orden judicial. Esta situación explica porque la ley otorga la facultad a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios (CPAD) en poder asesorarse por especialistas en el tema administrativo y porque sus miembros que la conforman deben de instruirse de forma especializada en ella.

La Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley 27444; hace mención a la Constitución Política; reconociendo de manera expresa los derechos humanos; sin embargo, estos derechos pueden perder su efectivo valor, si no se garantiza al administrado el derecho de defensa; es así que estos derechos que se encuentran ofrecidos sin condicionamiento, no pueden verse limitados debido al orden infra constitucional. Únicamente podrá válidamente establecerse un límite en aquellos casos en la cual la Constitución; por medio de un citado claro y por excepcionalidad habilite su restricción; por ello es necesario observar de forma más objetiva una completa percepción sobre la Prescripción de la Acción Administrativa, en lo que se refiere a las sanciones de los docentes de la UGEL Piura; los que pertenecen al régimen de Ley N° 24029 – Ley del profesorado; Ley N° 29062 – Ley de la Carrera Publica Magisterial y por último la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial; siendo estas herramientas las que deberán utilizarse para la defensa de sus derechos frente a la apertura de los procesos administrativos disciplinarios, con el fin de que se les aplíquela sanción respectiva.

El informe N° 147; emitido por la Defensoría del Pueblo, advierte dificultades en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios con relación al personal docente, situación que se evidencia al momento de la imposición e instrucción de las sanciones; las cuales se aplican fuera de los plazos determinados por ley, ocasionando en algunos casos la prescripción del accionar disciplinario y por consiguiente impunidad frente a las infracciones cometidas. Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) que se encuentran vigentes para su aplicación a los docentes; carecen de valor debido a los vacíos legales que encontramos en su configuración, situación que aún no ha sido superada de manera especial en la tipificación de las infracciones, así como también los órganos encargados de sancionar y los procedimientos para poder realizar dichas sanciones.

Ornelas M. (2015); en un estudio desarrollado donde analiza la mejora continua en el

proceso administrativo de las instituciones públicas en la república de México; concluye que el objetivo del estudio es proponer un procedimiento que ayude a dotar de mayor agilidad, calidad y control; proporcionando a la vez información detallada y actualizada de los mismos; el estudio propone la realización de varias fases que deben estar en concordancia con las necesidades administrativas de las instituciones educativas; con la finalidad de poder realizar un control mayor respecto al flujo informativo facilitando los servicios. Por otra parte, el estudio señala que los procesos de reingeniería deben de señalar los procedimientos más comunes que deberán ser aplicados a prácticas soluciones sobre todo dentro del área administrativa; lo cual es importante ya que la respuesta será más inmediata. El autor considera un proceso que de ser desarrollado podrá apuntar al mejoramiento continuo; a la vez se apuesta por cambiar la mentalidad de las personas con la finalidad de realizar un proceso más profesional; lo cual deberá de realizarse de manera progresiva.

Salazar, M. (2016); desarrollo un estudio en la ciudad de Quito – Ecuador; en el cual aborda las causas y efectos de la desconcentración administrativa referidos a la gestión educativa; en la que concluye que: la desconcentración administrativa aplicada a los procedimientos de la gestión educativa es de carácter obligatorio para poder especificar las funciones y competencias de la Dirección de Educación; lo cual es importante para poder establecer un nivel de condiciones mínimas que se deberán cumplir para poder alcanzar mejores resultados educativos. El estudio también señala que se demanda una mayor capacitación e información a los funcionarios. El autor ha realizado una evaluación bastante profunda de todo el proceso que se viene desarrollando en base al nuevo enfoque educativo; enfatizando el hecho que estos cambios son asumidos de manera responsable por esta Dirección de Educación, lo cual favorece realmente un tema de transformación, buscando el beneficio de todos en general.

Evangelista, J. (2015); en un estudio desarrollado sobre la vulneración de los derechos de defensa frente al proceso administrativo disciplinario en la región de Huancavelica; en la que se concluye que las sanciones administrativas impuestas en este caso desarrollado, no se han basado en el respeto al debido proceso; ya que aún se siguen cometiendo abusos; los cuales son perjudiciales para los administrados; teniendo en cuenta que este principio debe ser garantía del carácter fundamental que otorga protección a todo ciudadano de manera integral.

Figuroa (2016); en una investigación realizada sobre el debido proceso administrativo y los procedimientos disciplinarios que serán aplicados para poder determinar la sanción disciplinaria; concluye que: es derecho de todo funcionario público, conferirle información del caso levantado en su contra; así como también tiene derecho a contratar los servicios de un abogado, con la finalidad de poder realizar sus descargos y poder así presentar así las diligencias pertinentes que ofrecerán los medios probatorios de su defensa frente a la administración. De acuerdo al autor la investigación fundamentalmente persigue dos fines: el poder otorgar garantías adecuadas a los sujetos afectados en sus intereses o derechos; y en poder delinear la actividad administrativa en conformidad a los postulados de la buena administración.

Estela (2017); desarrollo un estudio sobre el procedimiento administrativo sancionador; en el cual llega a establecer lo siguiente: que la falta de una legislación no adecuada que delimite y señale de forma explícita sobre las responsabilidades administrativas; sumándose a ello las responsabilidades penales y civiles de los servidores públicos en general; deben de sancionarse a quienes son pasibles de los hechos, por lo cual se debe de supervisar, estudiar y verificar la capacidad de la normativa legal y los actos administrativos que conllevan; así mismo se debe de evaluar el cumplimiento del Estado en esta materia; el cual servirá para evaluar un horizonte cercano de mejora en un futuro. Así mismo se enfatiza que gracias al apoyo informático se permite analizar y describir de forma objetiva una percepción completa de la Prescripción de la Acción administrativa en la sanción a los docentes de la UGEL Piura

El Proceso Administrativo Disciplinario (PAD); es definido como un principio de carácter constitucional que integra también la potestad disciplinaria; fundamentándose en la Constitución Política del Perú en su artículo 40°; el cual determina que la legislación que regula la entrada a la carrera administrativa; así como también las obligaciones, responsabilidades y derechos de los empleados públicos. Bajo este contexto las leyes que regulan las carreras públicas especificaran las obligaciones y responsabilidades pertinentes; así como también las sanciones y faltas que se deriven del no cumplimiento de dichas responsabilidades, además de los procedimientos disciplinarios aplicados en relación a la potestad disciplinaria de la administración pública.

El procedimiento disciplinario ha sido definido por la doctrina como el poder de la administración pública, el cual es inherente a la institución, la cual tiene por objeto

sancionar los comportamientos de los funcionarios públicos que están calificados como infracciones en relación al servicio que brindan o por desarrollar vulneraciones a los intereses públicos del Estado; cuya función ha sido desarrollada perjudicando los intereses de los ciudadanos en general. Bajo tal aspecto el procedimiento disciplinario es calificado como una potestad domestica de la administración para corregir las conductas de los empleados.

Lafuente, M, (1996); señala que la administración por medio del ejercicio de la potestad disciplinaria deberá de valorar los principios que componen la potestad sancionatoria del Estado; al respecto el Tribunal Constitucional ha manifestado que la aplicación de una sanción administrativa establece la manifestación de dicha potestad; por lo cual la validez dentro de un Estado de Derecho, constituye una manifestación del respeto de los derechos fundamentales; lo cual deberá estar alineada en función del respeto de nuestra Carta Magna y de los principios que la consagran. Así mismo cabe señalar que la administración ha desarrollado los denominados procedimientos disciplinarios, los cuales están relacionados hacia el respeto de los derechos constitucionales procesales y a los principios constitucionales: debido procedimiento, principios de legalidad, razonabilidad, tipicidad, presunción de licitud, entre otros más.

El régimen disciplinario en la carrera del docente; corresponde a la Ley N° 27444 en su artículo 230°; el cual es uno de los principios que rige la potestad disciplinaria de la administración pública; el principio al cual hacemos referencia tiene base constitucional ya que esta mencionado en el artículo segundo, inciso veinticuatro; en su literal “d”; en el cual se expresa que la sanción puede ser en lo penal o administrativo; para lo cual debe de cumplirse tres elementos: la existencia de una ley; que la ley sea anterior a la acción sancionada y por último que describa un supuesto de acción determinada de manera estricta.

El Tribunal Constitucional analizo el Expediente N° 06402-2007-PA/TC (2010) precisando que no es lo mismo el principio de legalidad que el principio de tipicidad; ya que el primero se satisface con el cumplimiento de la previsión de las infracciones y sanciones de ley; mientras que el segundo se cumple con la precisa definición de la conducta que la ley considera falta; siendo este el límite que se impone al legislador administrativo o penal o efectos de las prohibiciones que definen las sanciones sean administrativas o penales, siendo redactadas con precisión suficiente para comprender lo que se está proscribiendo

bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.

El principio de tipicidad se aplica cuando la ley supone la necesidad de un supuesto estrictamente determinado, tomándose como garantía del derecho fundamental a la seguridad jurídica, la cual es de especial trascendencia en un ámbito limitado de libertades y derechos como es el sancionador; en términos del Tribunal Constitucional (2010); para que la seguridad jurídica sea garantizada, es necesario que se deban de conocer las conductas prohibidas y los efectos sancionadores que de ellas son consecuencia; de tal modo que la ciudadanía pueda desarrollar su comportamiento alejándose de las conductas ilícitas. Además, la aplicación de este principio garantiza que los ciudadanos únicamente pueden ser sancionados de acuerdo a los casos y con los efectos previstos en la normatividad endureciendo el mandato de objetividad y sumisión a la ley que corresponde al legislador.

Anteriormente la Carrera Magisterial se regulaba por dos leyes; la primera de ellas fue la Ley N° 24029 – Ley del Profesorado, la cual se aplicaba a los docentes que habían ingresado a la carrera magisterial antes del 13 de julio del 2007; en dicha fecha entro en vigencia la Ley N° 29062; la cual modifica la ley e incorpora la llamada Carrera Pública Magisterial; y que se aplica a los docentes que ingresaron a partir del 14 de julio del 2007 al 31 de diciembre del 2012. Estas dos leyes normaban el ingreso a la carrera docente; especificando las obligaciones, deberes y derechos que conlleva su ejercicio; señalándose la jornada de trabajo, el bienestar, la seguridad, las remuneraciones y sus niveles de asignación; así como también las sanciones y faltas en las que puedan incurrir los docentes por acción de incumplimiento de funciones o el retiro del ejercicio profesional. En lo que se refiere a las sanciones y faltas disciplinarias son reguladas por ambas leyes; existiendo diferencia en relación a la tipificación; ya que en el caso de la primera ley las faltas las aborda de manera indirecta y la segunda lo hace de manera directa.

La ley del profesorado – Ley N° 24029; en su artículo 27° señala la normatividad aplicable sobre las sanciones y faltas; las cuales se generan por el no cumplimiento de las obligaciones y deberes que deben de desarrollarse en concordancia con lo que establece el artículo 17° de la referida ley. Las sanciones a imponer son; amonestaciones; multas en relación a la remuneración; suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, sin poder percibir remuneración; la cual puede darse de 10 a 30 días; o hasta por tres años dependiendo de la magnitud de la falta cometida; y por último la separación definitiva del

servicio.

El artículo 17° de la Ley del profesorado señala como deberes los siguientes: el desempeño de la función educativa con eficacia y dignidad en concordancia a las leyes constitucionales y de acuerdo a los fines institucionales del centro educativo; otro de los deberes es la orientación del educando en base a la libertad y cooperación con los padres de familia y los órganos directivos del centro; así mismo se debe de cumplir con la evaluación de manera permanente para poder asegurar la formación integral del educando; lo cual servirá también para poder aplicar procesos de reingeniería; se debe de respetar también los valores axiológicos, sociales y éticos en beneficio de la comunidad participando para el desarrollo cívico, cultural y patriótico; también se deberá cumplir con el cuidado de la infraestructura del centro educativo y propiciar su mejoramiento; abstenerse de la realización de actividades que contravengan los objetivos y fines institucionales y por último no cometer actos de acoso sexual, en conformidad a lo señalado por la ley en materia de este aspecto.

La ley N° 24029 no tipifica de forma directa las faltas en las que podrían incidir los docentes para poder aplicar las sanciones respectivas; en otros términos, no se describe de manera específica la transgresión (caracterización en sentido estricto); así como la sanción correspondiente de forma concreta. Al no tener una tipificación bajo una estructura específica, ya que se adolece de la definición de tipo en la que concurre una norma primaria y a la vez una secundaria; dificultando su comprensión. Bajo este enfoque la infracción no se basa en una descripción directa, sino que es una conjunción de dos normativas; la que prohíbe o manda y la que señala el no cumplimiento la cual constituye la infracción. Esta forma de tipificación es denominada por la doctrina administrativa como caracterización indirecta o también denominada cláusulas generales de remisión.

El soporte de estas cláusulas íntimamente aparece vinculado con la estructura de las normas sancionadoras administrativas; en relación al derecho penal, que no prohíbe ni ordena nada; ya que únicamente se limita a imponer una sanción a determinadas conductas; en el cambio en el derecho administrativo sancionador; es común que una normatividad determine una prohibición y un mandato; y sea otra normatividad la que sancione su quebrantamiento. Bajo esta perspectiva para poder sancionar a un docente la instancia responsable es la Dirección Regional de Educación – DRE o en su defecto la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL; institución que deberá demostrar que el docente ha

incurrido en falta; es decir que no ha cumplido con sus responsabilidades y obligaciones impuestas que deben ser desarrollados de acuerdo al ejercicio de sus funciones.

Marina, B. (2012); menciona que la Ley Carrera Pública Magisterial; en su artículo 32° está referido a la normatividad aplicable a las faltas y sanciones; y en el artículo 33° se menciona tres tipos de sanciones que pueden ser aplicadas a los docentes por la Comisión de Infracciones Administrativas: amonestación escrita; suspensión en el cargo sin goce salarial hasta por tres años y separación definitiva del servicio. Con respecto a la sanción de amonestación; se aplica cuando el docente no ha cumplido con sus obligaciones debidamente comprobadas; la cual es impuesta por la autoridad inmediata; es decir por el personal jerárquico o directivo de la Institución Educativa; cabe mencionar que la aplicación de esta sanción se sustenta en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso; según sea el caso.

La sanción de suspensión puede realizarse bajo varias causales que se describen a continuación: el causar daño o detrimento al estudiante y al centro educativo; realizar acciones de proselitismo político partidario; reiteradas faltas amonestativas; el desarrollo de acciones lucrativas o comerciales; realización de actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones sin la autorización respectiva; el desarrollo de actos violentos de carácter físico, de injuria, calumnia o difamación; el no apersonarse a las evaluaciones psicológicas y médicas requeridas; el no asistir a las evaluaciones de desempeño sin causa justificada; y otras que se determinen en disposiciones pertinentes.

Por último la sanción de destitución podrá aplicarse bajo las siguientes causales: maltrato psicológico o físico al estudiante infringiendo un grave daño; grave daño a la institución educativa; acoso y hostigamiento sexual y actos contra la libertad e integridad sexual, debidamente tipificados en las leyes correspondientes; asistir en estado de ebriedad o bajo efectos de drogas a la institución educativa; abandono si mediar justificación al cargo; haber recibido condena por efecto de comisión de delitos dolosos; falsificación de documentos vinculados al ejercicio profesional; reincidencia en faltas habiendo ya recibido sanciones de suspensión y otras que establezca el reglamento de esta referida ley.

Tal como se ha expresado en los párrafos anteriores la Ley N° 29062; señala con precisión las causales que corresponden a las sanciones de destitución y de suspensión; de tal manera que de acuerdo a la circunstancia de cada caso se aplicara la correcta sanción dentro del

marco legal vigente.

Con respecto al proceso administrativo, se refiere implica que el procedimiento administrativo disciplinario, deberá ejecutarse dentro de los lineamientos de un orden establecido; en donde cada fase o etapa conlleva a un determinado proceso o procedimiento administrativo; el punto inicial de este contexto es la existencia de una denuncia; la cual deberá estar basada en los debidos medios probatorios para poder dar apertura al proceso mismo. La denuncia administrativa constituye el acto por medio del cual se da a conocer el hecho ante la autoridad. La Ley de Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444; regula en su artículo 105° el derecho a poder manifestar denuncias de carácter administrativas; en base a la cual todo administrado se encuentra en la facultad de poder participar a la autoridad respectiva los hechos que son contrarios al ordenamiento jurídico; sin que medie la necesidad de sostener la inmediata afectación de algún interés legítimo o derecho; ni tampoco que por esta acción sea calificado como sujeto de procedimiento; situación que condiciona que no posea los derechos ni participe en él como tal.

En razón a los manifestado respecto a las citadas normativas que garantizan a los conciudadanos la atención de sus denuncias o delaciones; por lo que las formas para su atención deben de orientarse al logro de sus intereses o fines; lo cual implica la obtención de un procedimiento de carácter legal rápido que pueda asegurar la intervención eficiente y oportuna de atención de las denuncias de las personas en general. Esta situación es un procedimiento de oficio; que es promovido de manera inicial por una persona en particular; sin que ello implique que se convierta en un procedimiento de parte. Este tipo de acción se distingue de la petición; ya que esta última es una expresión de interés personal, directo, legítimo e inmediato para la obtención de un comportamiento concreto de la autoridad; situación que no es vinculante para los denunciante. La presentación de una denuncia exige la práctica de las primeras diligencias necesarias para poder comprobar la veracidad de la misma y dar inicio a la investigación respectiva; su aceptación o rechazo deber de ser comunica de manera formal al denunciante.

La denuncia constituye un acto informativo, por lo cual su accionar es un estímulo para el ejercicio de las facultades de oficio, es por ello que el que efectúa la denuncia adolece de la condición de interesado y no es parte del procedimiento; después de haber sido ingresada la denuncia es enviada dentro del margen de 48 horas a la Oficina de Personal de forma

inmediata después de haberse conocido la falta, quien verificara el informe de la situación actual y sus circunstancias; elevando al titular de la entidad el desarrollo de todo lo actuado foliado debidamente dentro de un plazo de ochos días hábiles una vez reportada la falta. La denuncia es la fase previa al desarrollo del proceso administrativo, en cuya instancia se desarrollará la investigación.

El descargo de la denuncia será solicitada por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, para su posterior calificación, con esta acción se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento que corresponde a la ampliación de la investigación. La función de esta comisión es informar al titular con respecto al inicio de la investigación lo cual puede figurar como la apertura del proceso investigador o la descalificación del mismo, en cuyo caso último se procederá al archivamiento de la misma. El máximo plazo para poder proceder con la apertura del proceso corresponde a sesenta días útiles; desde el inicio de la recepción del expediente; el cual podrá prorrogarse por treinta días más por causa debidamente justificada la cual tiene que ser únicamente por la complejidad de los procesos o el número de procesos que se vienen desarrollando; el plazo de ampliación no se justifica si está próximo a la prescripción. Una vez realizada la apertura del proceso dictaminada por la Comisión de Procesos Administrativos; quien recomendó por medio de un informe debidamente detallado el hecho; el titular de la Dirección Regional de Educación o UGEL deberá emitir la resolución respectiva dando inicio a la segunda fase.

En la segunda fase se dispone el inicio o apertura del Proceso Administrativo, de la cual ya se cuenta con una resolución regional o directoral al respecto, la misma que no es impugnabile, dicha resolución es comunicada al docente de manera personal y de ser posible se pública en un medio oficial como en el Diario Oficial “El Peruano”; o en su defecto en el diario de mayor circulación de la localidad; o en la misma Institución Educativa; con la finalidad de que el denunciado pueda ejercer su derecho a la defensa. El docente denunciado presentara su descargo, así como también los medios probatorios de tales descargos, en un plazo de cinco días hábiles de manera escrita, dicho documento deberá contener de manera detallada y ordenada los hechos como se fueron suscitando; así mismo dicho escrito tiene que contener los fundamentos legales que le permitan cambiar el pliego de los cargos formulados en su contra; o en caso contrario el reconocimiento de los mismos.

Al denunciado le asiste el derecho de poder pedir ante la Comisión de Procesos un informe

oral; en el cual manifestara como ocurrieron los hechos de forma detallada; finalizado este procedimiento de defensa los miembros de la Comisión procederán a evaluar las pruebas y el descargo presentado; así como todas las diligencias que se hicieron para esclarecer los hechos y recoger las manifestaciones de los involucrados y afectados; una vez finalizado este proceso la comisión procederá a la elaboración del informe final; el cual deberá de contener los fundamentos de derecho y de hecho; en los que respaldara las conclusiones a las cuales se arribe; así como las recomendaciones que plantea; en la cual se encontrara la posible sanción a aplicar; pudiendo recomendar la sanción temporal o la destitución por la gravedad de la falta efectuada. Si en caso no se pudo probar los cargos que se imputaron la comisión procederá a recomendar la absolución. Es el director de la Dirección Regional de Educación o de la UGEL quien procederá a establecer la sanción respectiva en base al informe recibido; sin embargo, cabe la posibilidad de no estar de acuerdo frente al estudio realizado y tendrá la prerrogativa de prescindir de dicho informe justificando su decisión de manera legal. En caso se diera la resolución sancionando la acción el docente, se puede proceder interponiendo un recurso impugnatorio dentro de los quince días hábiles siguientes, contados a partir de haber recibido la notificación oficial.

La Prescripción administrativa. La prescripción es una figura jurídica por medio de la cual el transcurso del tiempo ocasiona la afirmación de las denominadas situaciones de hecho; por lo cual es factible la conclusión o adquisición de obligaciones y derechos. Es así que la Ley de Procedimientos administrativo General – Ley N° 27444; en su artículo 233; inciso primero señala que: respecto al plazo para proceder en relación a infracciones de carácter administrativo prescriben dentro de un plazo que determina la ley; ello sin perjuicio de la suma de los plazos de prescripción con respecto a las demás obligaciones que se derivan de las consecuencias de la transgresión; lo cual prescribirá pasados los cuatro años

La prescripción de la acción administrativa, en el desarrollo de un proceso de carácter disciplinario; debemos tener en cuenta el Decreto Supremo N° 005 – 90 – PCM; el cual norma el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa; y se actúa de manera específica en concordancia con lo estipulado en el artículo 173°; en el que se indica que el inicio del proceso administrativo disciplinario; debe de darse en un plazo no mayor a un año enumerado en el momento de que la autoridad competente conozca del hecho de la falta disciplinaria; el cual deberá actuar bajo responsabilidad de la autoridad. Sin embargo, en caso de declare prescrita la acción sin afectación de los procesos civiles o penales que conlleve; por lo cual se hará necesario poder determinar el inicio del proceso y el termino

del mismo.

El Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, ha establecido como único tipo de prescripción la configuración mencionada en el párrafo anterior; indicando que sólo se cuenta con un año para poder aperturar proceso; no se puede dejar abierta la posibilidad por más tiempo; aduciendo que recién se tuvo conocimiento del hecho; situación que es contraria al ordenamiento legal; en donde los plazos están estipulados que deberá mediar tiempo desde el momento en el cual ocurrió el hecho, infracción o falta y no desde el momento que se dio a conocer tal hecho. Con respecto al inicio del cómputo del plazo se deberá saber primero quien es la autoridad a cargo; y segundo desde que fecha toma conocimiento de los hechos sucedidos; lo cual incluso ha sido tomado en consideración por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 4059-2004-AA/TC.

El artículo 167° del Decreto ya mencionado señala que, en relación al proceso administrativo disciplinario, será aperturado por medio de la emisión de una resolución por parte del titular del sector o del funcionario que tenga la autoridad para hacerlo; lo cual deberá ser notificado al servidor público procesado de manera personal o por un diario oficial; dentro de un plazo establecido de 72 horas posteriores a la emisión de dicho documento. Por lo cual el inicio de este hecho se da por medio de la resolución, aunque esta aún no haya sido comunicada al investigado, el vacío legal de esta acción recae en el hecho de que se podría manipular la fecha de emisión de la resolución con el objetivo de cumplir con los plazos de prescripción.

Tal como venimos observando existe una falta de ordenamiento referida a la prescripción de las faltas disciplinarias; en ello las leyes N° 29062 y N° 24029; no reglamentan el plazo prescriptorio de las faltas disciplinarias; el reglamento de la Ley N° 24029; no lo hace; ya que se limita únicamente a regular el plazo de prescripción para dar inicio al procedimiento administrativo. El artículo 135° del Decreto que venimos analizando determina que el procedimiento debe de iniciarse en un plazo no mayor a un año; computable desde la fecha en que la autoridad toma conocimiento de la falta; en cuyo caso se declara prescrita, pudiendo iniciarse acciones de tipo penal o civil. Debido a lo citado, es susceptible de la aplicación del artículo 233°; inciso primero; de la ley N° 27444; que determina el mando de las autoridades administrativas para poder especificar de manera directa la presencia de las infracciones administrativas.

Otro de los factores constituye la falta de reglamentación con respecto a la efectividad de las sanciones disciplinarias, bajo esta perspectiva es necesario abordar que existe un vacío normativo con respecto a las leyes y los reglamentos que regulan la Carrera Pública Magisterial y también el ámbito administrativo que se desprende de ellas; ya que ninguna determina si las sanciones administrativas que son aplicadas son ejecutadas bajo carácter inmediato y en el momento que sea preciso hacerlo; en virtud del privilegio de ejecutividad de los actos administrativos, o tal acción sólo podrá válidamente imponerse cuando las sanciones tengan la debida firmeza; ya que la interposición de recursos administrativos producirá efectos de suspensión de la sanción.

Por otra parte, la precisión de este tema es de singular importancia, en razón que está vinculada con la potestad de auto tutela ejecutiva de la administración pública, debido a los derechos fundamentales que aborda; el respeto por el derecho a la tutela judicial de manera efectiva y la presunción de inocencia de los servidores públicos en general. El legislador ha allanado el tema para el caso de la potestad sancionadora de la administración en lo que respecta de las relaciones de sujeción general; es decir la relación aquella en la que el ciudadano ejerce de forma plena su libertad de actuación y se vincula de manera excepcional a específicos deberes generales de observancia y al poder que ejerce la administración; limitando su estado en el contexto de la libertad individual y de acción; por ejemplo el mercado financiero que se encuentra normado por la Superintendencia de Banca y Seguros – SBS; o los centros comerciales que se encuentran supervisados por los municipios, etc.

La Ley N° 27444; en su artículo 237° inciso segundo señala que el cumplimiento de las resoluciones sancionadas aplicadas a los administrados emitidas producto de un procedimiento administrativo sancionador; serán adoptadas cuando se establezca un fin a los procedimientos administrativos; sin embargo; la parte administrativa podrá acoger las medidas cautelares con la finalidad de poder garantizar de manera efectiva la eficacia, en tanto esta no sea de carácter ejecutiva. Lo dicho anteriormente significa que la introducción de un recurso de carácter administrativo en contra de la resolución de la sanción logra paralizar la ejecución de la misma, hasta que acción sea resuelta; con el objetivo de poder guardar coherencia con el derecho a la presunción de inocencia. Sin embargo, la sanción podrá recuperar su aplicabilidad de manera inmediata una vez solucionado el recurso presentado; aun cuando el administrado pretenda la demanda contenciosa administrativa; en esta última situación; como la demanda no genera suspensión, el demandante solicitará

en la sede judicial una medida cautelar. Esto nos lleva a preguntarnos si la disposición contenida en el artículo e inciso citado será aplicable al procedimiento sancionador disciplinario, tendiendo como base lo dispuesto en el artículo 229° inciso segundo de la misma ley.

Pedreshi, (2003), considera que en la doctrina nacional se advierte las posiciones que están a favor de una interpretación del artículo 237° inciso segundo de la ley N° 27444; de acuerdo a lo señalado por la exclusión del personal de las organizaciones que constituyen la administración pública; no se impide la aplicación cambiante de las disposiciones previstas; esto en materia del procedimiento sancionar de los hechos y acciones relacionadas al pleno ejercicio de la potestad disciplinaria; ya que se encuentra expresamente detallado en el artículo 239° en su último párrafo de la Ley N° 27444, para la situación de poder determinar la responsabilidad de las autoridades y el personal debido a las faltas cometidas; en el desarrollo del trámite de los procedimientos administrativos; con independencia de la condición contractual o laboral al que se encuentra adscrito.

Morón, J. (2006); por otra parte, señala que los actos administrativos por medio de los cuales se impondrán sanciones a los ciudadanos no pueden ser ejecutados de forma lindante por la administración; se deberá de actuar de acuerdo a lo que se establece en el artículo 237° inciso segundo de la Ley N° 27444; en la que se manifiesta que los prejuicios que ellos generan son de compleja solución; situación que va estrechamente de la mano con la salvaguarda del derecho a la tutela judicial efectiva. Por otra parte, la potestad ejecutoria en razón del ámbito sancionador tiene límites de mayor exigencia bajo otra presunción; la denominada presunción de inocencia; la cual impide la objetividad inmediata de la sanción impuesta en el procedimiento disciplinario por el órgano administrativo.

Es por ello que teniendo en cuenta las razones expuestas en el desarrollo de todo este apartado; la efectividad de las sanciones de carácter disciplinados no está libres de las diversas interpretaciones a las cuales podrá ser sometidas por las diferentes instancias del sector educativo. Teniendo en cuenta lo expuesto en los párrafos precedentes consideramos que a fin de que la efectividad de las sanciones disciplinarias no quede librada a interpretaciones disímiles por parte de las diferentes instancias del sector educación, se regule este tema, a fin de poder garantizar de manera efectiva los derechos a la presunción de inocencia y tutela judicial de los docentes.

En base a todo lo tratado podemos formular la siguiente pregunta que sintetiza nuestra investigación: ¿cuáles son los protocolos jurídicos normativos en los cuales se fundamentan los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios que favorecen la prescripción de la acción administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local – Ugel Piura?

La presente investigación buscar poder realizar un análisis de forma correcta respecto a la aplicación de los procedimientos administrativos sancionadores en los docentes que se encuentran bajo la responsabilidad directa de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ugel Piura; en base a los determinados procedimientos que se vienen desarrollando de manera efectiva, los cuales deben de sustentarse en el debido proceso; ya que es responsabilidad de la Comisión el poder responder de manera efectiva frente a las investigaciones que debe de aperturar en base a su responsabilidad directa; pero es el Director de Ugel o Director Regional de Educación el responsable de la apertura y sanción en base al informe de la Comisión; de no sancionar deberá expresar las razones legales de su proceder tal como los dispone la norma.

Para poder lograr esta responsabilidad de los procedimientos administrativos sancionadores y el actuar de la comisión que los investiga se requiere de una correcta interpretación del ordenamiento jurídico y la normatividad vigente; sumado al compromiso político de las autoridades locales, regionales y nacionales con el fin de poder lograr la calidad educativa tan anhelada para nuestro país contribuyendo así en el sector, garantizando el correcto actuar de los órganos que la componen; en relación a las investigaciones que se vienen desarrollando por parte de los casos denunciados y que son evaluados en la Ugel Piura; el objetivo es la búsqueda de la correcta imparcialidad y la objetividad debida para la mejor toma de decisiones que se desprenderán del análisis de la normatividad vigente.

De acuerdo a lo analizo podemos observaren en función de la evaluación normativa que existe grandes vacíos legales que deberán ser normados para una correcta interpretación de la normatividad en el caso de las leyes aplicadas al sector educación; por un lado la comisión que tiene la responsabilidad de evaluar y determinar la calificación de la apertura o no de los procesos, debe de asegurar la participación del órgano legal dependiente de manera expresa de su potestad, para una correcta interpretación legal y aplicación de la sanción debida; lo cual tendrá como consecuencia un menor vulneración de los derechos profesionales de los docentes que dependen de la Unidades de Gestión Educativa Local o

de las Direcciones Regionales de Educación.

Así mismo la normatividad regulatoria de la Carrera Pública Magisterial y del profesorado, necesitan una mayor precisión a la hora de abordar los puntos cruciales en el tema de responsabilidades, obligaciones, faltas, derechos y sanciones, se requiere de una mayor precisión; ya que ninguna de ambas normas establece si las sanciones administrativas se aplican en algún grado de distinción ya que menciona docentes, servidores y funcionarios administrativos; lo cual revela que ha faltado una mejor integración interna de la norma.

La hipótesis del estudio desarrollado busca demostrar que el debido proceso de los procedimientos administrativos disciplinarios; así como la responsabilidad administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de Piura durante el periodo: 2016 – 2018; se ha visto afectada por los no cumplimientos y el empirismo aplicativo; que se encuentran relacionados de manera casual; debido a que los miembros de la comisión de los procedimientos administrativos disciplinarios; no aplican el debido proceso laboral vulnerando el cumplimiento de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo; y Ley de la Nueva Carrera Pública Magisterial.

El objetivo general de la investigación es analizar los protocolos jurídicos normativos en los que se fundamentan los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios que favorecen la prescripción de la acción administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local – Ugel Piura; tomando el actuar de los procesos desarrollados entre el 2016 y 2018.

Los objetivos específicos son: analizar los planteamientos teóricos directamente relacionados con el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura; así como también discutir la protección del trabajador y el derecho a un debido proceso administrativo, en sus partes y variables respecto al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura, y finalmente proponer lineamientos y recomendaciones respecto al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura.

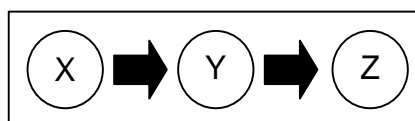
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo descriptiva; ya que por medio de este tipo de estudio se llega a conocer las costumbres, situaciones y actividades preponderantes, por medio de la descripción pormenorizada sobre variable de estudio procedimientos administrativos disciplinarios aperturados a los docentes que están circunscritos a la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Piura. El objetivo no se limita a la cuantificación de los datos; sino a la predicción e identificación de las relaciones que se dan entre los procesos mismos; así como también el cumplimiento de la responsabilidad administrativa por parte de los órganos desconcentrados del Ministerio de Educación

Aranzamendi (2010); manifiesta que las investigaciones en las cuales se consignan resultados sin llegar a hacer uso de procesos estadísticos u otro tipo de cálculo son de carácter descriptivo explicativo, donde se enmarcan las investigaciones jurídicas, filosóficas, hermenéuticas; haciendo uso de los principios procesales del derecho; y de las normas, leyes y legislaciones que mandan su cumplimiento de manera irrestricta.

El diseño del cual se ha hecho en esta investigación es el denominado no experimental. En términos de Carrasco (2009); considera que el diseño no experimental, se utiliza para poder realizar un análisis y conocer los rasgos, características, propiedades y cualidades de un fenómeno o hecho o fenómeno de la realidad en un determinado momento. Una gráfica que muestra la aplicación de este diseño es la siguiente:



En dónde:

X: Constituye el campo muestral con el cual se adquiere la información.

Y: Es la representación de la información más importante del objeto de estudio.

Z: Son las conclusiones a las que se arriba tras el proceso de investigación.

2.2. Operacionalización de las variables.

Variable independiente: Procedimientos administrativos disciplinarios

Variable Dependiente: Responsabilidad administrativa.

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios	Denuncia administrativa	<ul style="list-style-type: none"> – Denuncia – Puesta en conocimiento de la autoridad – Situación administrativa no compatible al derecho
	Etapa previa al proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> – Proceso administrativo donde se desarrolla la investigación. – Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios – Descargo para calificar – Ampliación de la investigación.
	Etapa del proceso administrativo disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> – Titular dispone la apertura del Proceso Administrativo mediante resolución – Notificación al docente de manera directa o indirecta.
Responsabilidad administrativa	Responsabilidad administrativa	– Abusos por parte de la administración pública
		– Vicios de la CPPAD como de la autoridad resolutoria
		– Aplicación del silencio administrativo
		– Afectación al debido proceso
		<ul style="list-style-type: none"> – Afectación al derecho a la defensa – Copias de los actuados previos a la defensa, c – Privación del informe oral

FUENTE: Elaboración propia.

2.3. Población muestra y muestreo.

Jaimes, (2008) define a la población como el conjunto de todos los elementos a los cuales se hace referencia en la investigación. Se define también como todo el conjunto de las unidades de muestreo. La población se define como la totalidad de elementos o individuos que poseen particularidades análogas y sobre las cuales se pretende realizar inferencias.

El marco muestral, está referido a la lista, fuente o mapa de donde se extraerán las

unidades de análisis poblacional o muestreo; es decir donde se tomarán los sujetos; objetos de la investigación. Behar (2008) considera que la muestra es en esencia una parte representativa de la población; se podría definir como un subconjunto propio de componentes de lo que denominamos población; sobre la cual se efectuara la medición y la observación de las variables de estudio.

En nuestro caso tenemos que la unidad donde opera la Comisión de Procesos Administrativos está compuesta por cinco personas a las cuales se les aplico los instrumentos diseñados para tal fin.

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

Actualmente en la investigación científica existen una gran diversidad de técnicas e instrumentos con el objetivo de poder recolectar la información en el trabajo de campo que debe de definirse previamente. Es así que de acuerdo con el método y el tipo de investigación que se desarrolla, se pueden utilizar una u otras técnicas. Para Muñoz Giraldo y otros (2001), considera que la investigación cuantitativa hace uso generalmente los instrumentos y técnicas siguientes para poder recolectar la información: entrevistas; encuestas; escalas de actitudes; observación sistemática; test estandarizados y no estandarizados; análisis de contenido; pruebas de rendimiento; grupos focales y grupos de discusión; fichas de cotejo; inventarios; experimentos; pruebas estadísticas y técnicas proyectivas.

En nuestro caso haremos uso de la encuesta; la cual es una de las técnicas de recolección de información más utilizada; a pesar de que pierde credibilidad debido al sesgo de las personas encuestadas. Tenemos que la encuesta se basa en el cuestionario que es un conjunto de preguntas que se diseñan con anterioridad y de acuerdo al proceso de operacionalización de las variables con el objetivo de recabar la información necesaria para el desarrollo del estudio. En nuestro caso la encuesta se aplica a las personas que laboran en la Comisión de Procesos Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Piura.

La entrevista; es otra de las técnicas que se han utilizado; su aplicación está orientada en poder establecer contacto de forma directa con los individuos que son considerados fuente de información. Su diferencia con la encuesta radica en el cuestionario; la entrevista si bien también se basa en un cuestionario de manera flexible, tiene como objetivo la obtención de

la información de forma más espontánea y abierta; en su ejecución podrá tenerse un mayor nivel de profundización de la información de interés para el estudio.

Otra de las técnicas aplicadas fue la observación directa; esta técnica cada día adquiere una mayor credibilidad y su uso se está generalizando, en razón de que permite obtener de manera directa y confiable la información; siempre y cuando se haga mediante un procedimiento sistematizado y muy controlado; hoy en día se está haciendo uso de los medios audiovisuales de manera muy completa; con especial incidencia en las investigaciones del comportamiento de las personas en sus centros de trabajo.

El análisis documental es otra de las técnicas utilizadas, se basa fundamentalmente en el uso de fichas bibliográficas que tiene como finalidad poder evaluar y analizar el material impreso. Esta técnica se usa para la construcción y estructuración del marco teórico de la investigación. Para un estudio de calidad se requiere de la utilización simultánea de dos o más técnicas de recopilación de la información, con la intención de poder contrastar y completar los datos.

Por último, la internet; hoy en día no cabe duda que este medio ha proporcionado posibilidades muy grandes para poder recopilar información de forma digital en formatos como Word, adobe reader, power point, etc.; es medio hoy en día es uno de los principales medios para la recopilación de la información.

La validación que se aplicó para los instrumentos de investigación fue sustentada en base al criterio de expertos; es decir la revisión por parte de especialistas conocedores del tema del derecho administrativo y de los procesos de la investigación científica, dicha validación fue emitida por una constancia; en la que se recogen los datos del especialista; y se sustentan en los criterios que se muestran en los anexos de la ficha,

2.5. Métodos de análisis de datos.

Con respecto a los métodos de análisis Aranzamendi (2010) considera que en una investigación de carácter jurídico se desarrollan los siguientes métodos:

El método exegético; el uso de este método tiene como objetivo el poder analizar el punto de vista en base a la opinión o comentario emitido sobre la legislación, la cual deberá ser traducida a la normatividad respectiva; tal como ha sido estructurada, lo que se busca es poder explicar el estudio lineal de como se ha suscitado la normatividad. Su punto de inicio

constituye el ordenamiento jurídico, cabe señalar que es método no cambia la estructuración de la normatividad la cual se evidencia por medio de los códigos y las leyes que son objeto de nuestro análisis.

Así mismo el método dogmático; el cual tiene su aplicabilidad dentro del desarrollo del derecho positivo; en concordancia con la utilización de este método; el derecho deberá ser analizado e interpretado bajo las estructuras conceptuales que dieron origen a las teorías dentro del contexto de un sistema integral y ordenado.

Por otra parte, también se hizo uso del método sociológico del derecho; cabe resaltar que la sociología del derecho, tiene un lugar preponderante dentro del campo legal; ya que tiene por objetivo investigar los inicios, la metamorfosis y aplicabilidad del derecho dentro del contexto real; así mismo cabe señalar que el derecho en su estudio no fuera posible si este no se pudiera plasmar en la realidad social.

Por último, el método funcionalista; hay que tener en cuenta que la funcionalidad es una orientación que se encuentra basada en la metodología de la investigación; la cual también tiene un referente en la sociología jurídica; el uso de este método busca la aplicación del empirismo desde el uso del pensamiento filosófico jurídico; por último, presenta una perspectiva de forma directa ya que este método busca la interrelación de manera directa con lo que sucede en el contexto real.

2.6. Aspectos éticos.

Con respecto a al desarrollo de este punto se ha hecho uso de los criterios siguientes que se detallan a continuación:

El criterio de conocimiento y asentimiento; por medio del cual al participante se le comunica sobre las características del estudio, pidiéndole su conformidad en su participación; ellos reconocen tener pleno conocimiento de su participación este procedimiento se realiza por medio de una hoja denominada de conocimiento informado.

El criterio de riesgo; el cual se ha realizado en base al análisis de un hecho real en donde no hay intervención directa del participante; situación que no determina riesgo alguno de presentarse algún daño físico tras el desarrollo de este estudio.

III. RESULTADOS

En el siguiente apartado se presentan los resultados de los instrumentos aplicados en la Oficina de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; de la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de Piura; es así que la primera interrogante formulada fue: ¿La UGEL Piura cuenta con personal capacitado permanente para desarrollar las actividades que corresponden a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios? ¿Qué formación tienen? El 67% de los entrevistados considera que si cuenta con personal calificado en el área; mientras que el 33% considera que no. La razón de quienes señalan que se cuenta con personal calificado argumentan que quienes laboran son abogados colegiados con más de tres años de experiencia profesional en el cargo, son conocedores de los procesos administrativos disciplinarios y se encuentran en constante capacitación sobre el derecho administrativo. Sin embargo quienes señalan que no manifiestan que si bien es cierto laboran abogados en el área pero estos son únicamente dos; hay bachilleres en derecho que también laboran en el área y el personal administrativo que es conocedor de los procesos ya que vienen trabajando muchos años en esta área; sin embargo poder atender más de 1400 instituciones educativas con tan poco personal es una tarea titánica, por ello siempre existe una excesiva carga procesal en área; ya que el personal no se da abasto por la gran cantidad de casos que hay que atender.

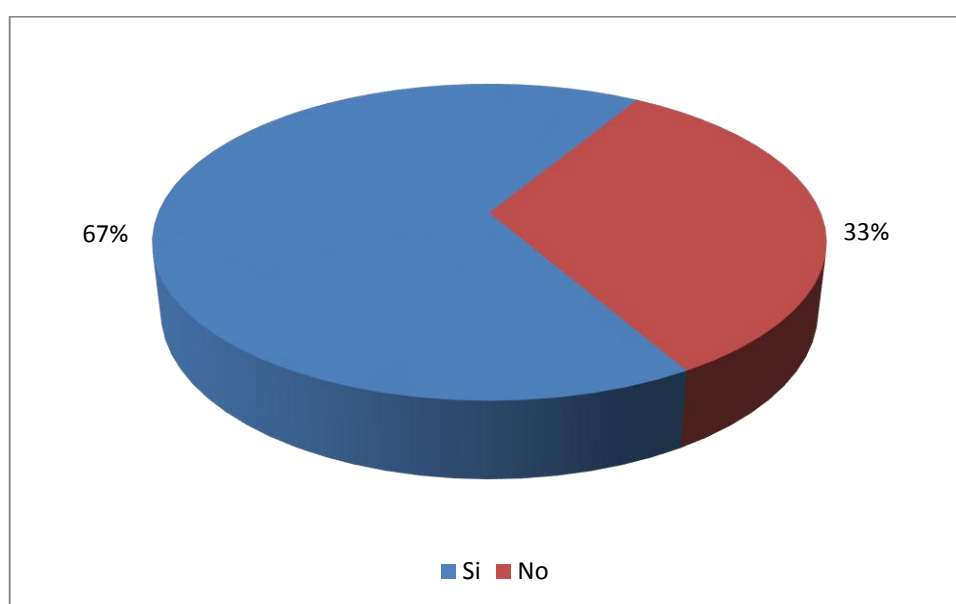
Tal como se puede observar en las manifestaciones de los encuestados realmente el volumen y tráfico de expedientes es realmente muy alto; el personal no se da abasto para poder cumplir con la recargada carga procesal, si bien es cierto que hay abogados laborando en el área, desde mi punto de vista muy particular se requiere experiencia para tratar estos temas y la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; se recompone cada año de acuerdo a la normatividad que establece el sector; lo cual implica que únicamente queden en el área el personal técnico administrativo que es el soporte de esta unidad; de los cuales si podríamos decir que cuentan con mucha experiencia en el tema; pero es necesario la formación de un abogado para poder ver las perspectivas legales de los casos que incluso pueden tener sanción penal, muy aparte de la administrativa; esto requiere interpretación de la norma y tener experiencia en la conducción y desarrollo de este tipo de casos. El personal técnico administrativo es el responsable de la elaboración de los informes preliminares en base a los autos desarrollados, que luego serán evaluados por el presidente de la comisión de procesos.

Tabla 2. ¿La UGEL Piura cuenta con personal capacitado permanente para desarrollar las actividades que corresponden a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	67%
No	2	33%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Gráfico 1. ¿La UGEL Piura cuenta con personal capacitado permanente para desarrollar las actividades que corresponden a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios?



Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

La siguiente pregunta que se formuló fue si: ¿Dentro de la gestión se tiene informes estadísticos detallados de los docentes a quienes se les abrió procesos administrativos disciplinarios por faltas graves en el periodo 2017 – 2018? ¿Qué podría decir al respecto? el 83% de los entrevistados considera que se han formulado informes que detallan estadísticamente la cantidad de procesos abiertos a los docentes; mientras que el 17% restante considera que no existen informes actualizados. Quienes consideran que sí, manifestaron que la Ugel – Piura, cuenta con información actualizada de los estados de los procesos administrativos disciplinarios contra los docentes que se encuentran en la Ley de Reforma Magisterial; dicha información se encuentra en el sistema informático de monitoreo de expedientes; así mismo que se cuenta con la información detallada año a año para los informes correspondientes; dichos informes son entregados al Director de la Ugel.

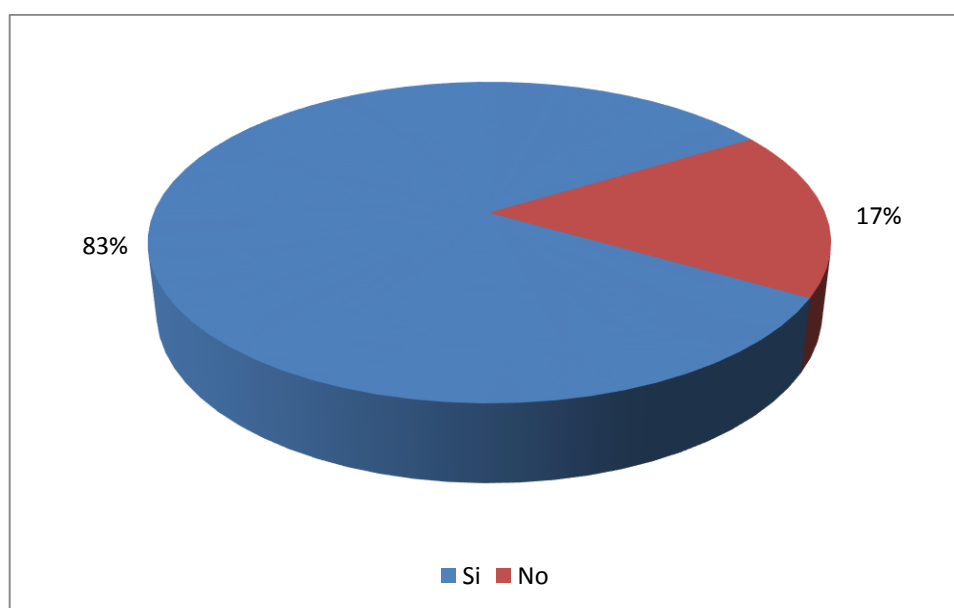
Quien manifiesta que no, considera que los informes que se desarrollan no están acordes con la estadística; ya que hay un retraso de la información, si bien es cierto se cuenta con un número de expedientes que ingresan debido al sistema informático; pero otra cosa es el desarrollo del mismo; ya que la comisión no funciona dedicada al cien por ciento; debido a que su presidente es designado dentro de los colaboradores de la misma Ugel Piura; el cual desarrolla una labor primero como trabajador de la institución y complementariamente asume sus funciones de Presidente de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; para lo cual fija días de atención al respecto y que muchas veces sobrepasan sus horas de labor administrativa en la institución.

Tabla 3. ¿Dentro de la gestión se tiene informes estadísticos detallados de los docentes a quienes se les aperturó procesos administrativos disciplinarios por faltas graves en el periodo 2017 – 2018?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	83%
No	1	17%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Gráfico 2. ¿Dentro de la gestión se tiene informes estadísticos detallados de los docentes a quienes se les aperturó procesos administrativos disciplinarios por faltas graves en el periodo 2017 – 2018?



Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Otra de las preguntas formuladas fue: ¿Una vez interpuesta la denuncia los procesos investigatorios realizados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, se desarrollan dentro de un plazo establecido? ¿Qué sucede cuando este plazo es superado? El 33% señala que los procesos se dan en los respectivos plazos; mientras que el 67% responde que los plazos no se cumplen y que los procesos incluso para poderse aperturar sobrepasan el límite señalado por la ley; ya que como se ha mencionado la excesiva carga procesal hace imposible poder cumplir con los tiempos previstos por la ley; sumándose a ello la falta de personal para poder atender el área como debe ser.

El procedimiento señala que una vez interpuesta la denuncia, luego se deriva a la Comisión de Procesos Administrativos, con la finalidad de poder desarrollar las diligencias que califiquen la apertura de dicha denuncia; sin embargo en la práctica las denuncias muchas veces no pueden ser revisadas de manera inmediata ya que transcurre más tiempo del establecido; la ley señala que si dentro de los cuarentaicinco días hábiles no se aperturó el proceso administrativo; ya no se tendrá la facultad de poder realizar dicho proceso; sin embargo una vez más por la excesiva carga procesal no se puede cumplir con dicho plazo; y los procesos incluso son aperturados aun habiendo superado los sesenta días útiles.

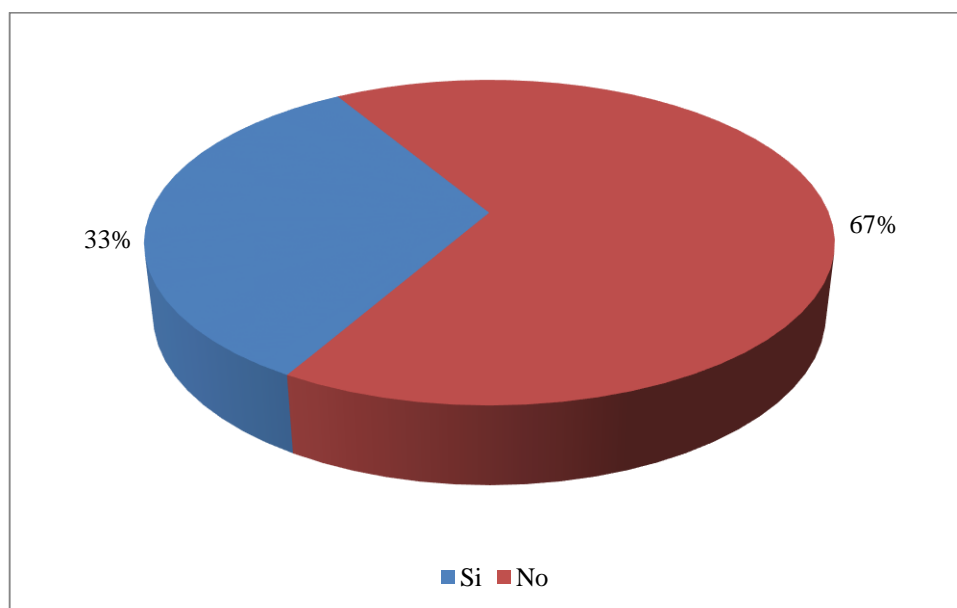
Es necesario mejorar los procesos que se desarrollan en esta área para poder cumplir con los plazos establecidos; lo cual requiere un mayor número de elementos que laboren en el área y que las personas que forman parte de la Comisión de Procesos; lo hagan desarrollando el cien por ciento de su tiempo en la atención de dicha comisión. Debido a la falta de tiempo muchos casos no pueden ser investigados de manera oportuna y en los tiempos establecidos; incluso hasta los mismos docentes podrían denunciar a la Ugel por no respetar los tiempos establecidos.

Tabla 4. ¿Una vez interpuesta la denuncia los procesos investigatorios realizados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, se desarrollan dentro de un plazo establecido?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	33%
No	4	67%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Gráfico 3. ¿Una vez interpuesta la denuncia los procesos investigatorios realizados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, se desarrollan dentro de un plazo establecido?



Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Del mismo modo se preguntó si: ¿Los procesos investigatorios, son llevados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; en conformidad con los que establecen las normas administrativas del debido proceso? Podría brindarnos una descripción de los procedimientos que se siguen. El 67% de los entrevistados señala que sí; son desarrollados dentro de los procedimientos administrativos establecidos para tal fin; mientras que el 33% restante considera que no. Quienes manifiestan su acuerdo señalan que los procedimientos desarrollados se busca que sean acordes a lo que la ley señala; aunque en la práctica es una tarea difícil; pues debido al poco personal es necesario poder avanzar muy rápido en las tareas, lo cual corre el riesgo de que algunas cosas no puedan desarrollarse en los tiempos previstos; por ejemplo en cada caso que se apertura es necesario indagar para calificar la denuncia, por lo tanto es necesario ir a donde los hechos ocurrieron y preguntan a los sujetos que están vinculados al caso; si esto no se desarrolla adecuadamente se corre el riesgo que la Comisión de Procesos en relación a sus integrantes sean más bien los denunciados.

Los que responden que no parten del hecho de que los profesores desconocen que si en cuarentaicinco días hábiles no se ha procedido con la apertura de un proceso investigatorio habiéndose interpuesto una denuncia de por medio; el caso de la denuncia quedaría

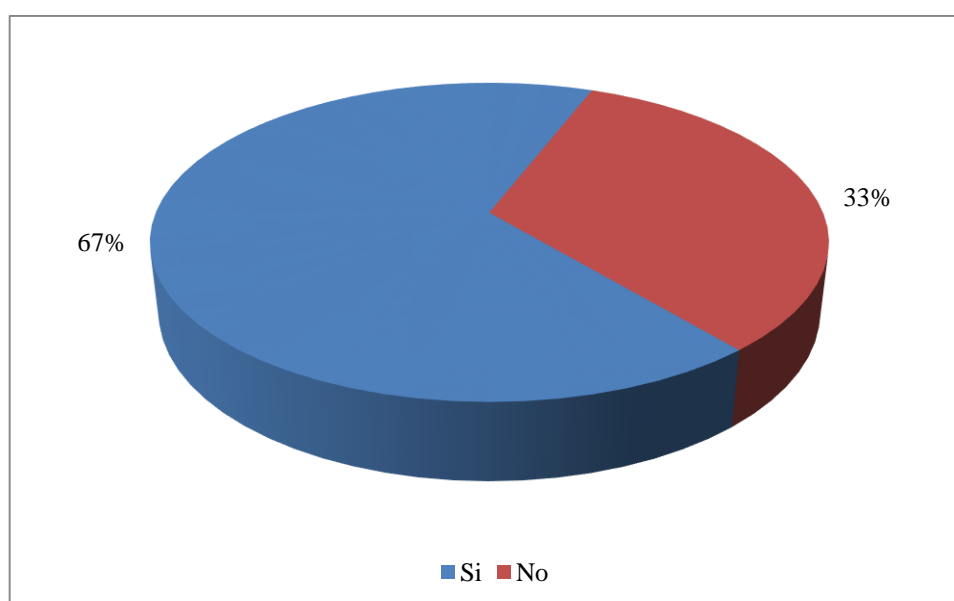
archivada, tal como lo señalan los procedimientos administrativos; por ello que hay mucho casos que han empezado su proceso de desarrollo posterior al límite señalado, lo cual constituye una causal de nulidad para el desarrollo de dicho proceso.

Tabla 5. ¿Los procesos investigatorios, son llevados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; en conformidad con los que establecen las normas administrativas del debido proceso? Podría brindarnos una descripción de los procedimientos que se siguen.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	67%
No	2	33%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Gráfico 4. ¿Los procesos investigatorios, son llevados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; en conformidad con los que establecen las normas administrativas del debido proceso?



Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

También se preguntó si: ¿Las notificaciones de la apertura de los procesos administrativo disciplinario son entregadas oportunamente a las personas que cometieron falta administrativa dentro del plazo establecido por norma? ¿Qué sucede en caso que los plazos sean rebasados? El 50% de los entrevistados considera que las notificaciones son entregadas oportunamente; mientras que el 50% restante considera lo contrario. Quienes

manifestaron que sí, consideran que en la mayoría de los casos se entregan oportunamente dichas notificaciones a los demandados; y que en la gran mayoría de casos muy complicados estos son puestos a disposición de la Ugel; es decir dejan de asistir a la institución educativa y son depositados en la unidad de gestión, asignándoles algunas tareas, en cumplimiento de su actividad laboral mientras dure el proceso administrativo. Para entregar la notificación a los docentes la norma señala que debe de entregársele personalmente la comunicación en la cual se apertura proceso; de no ser así; se le entregara al responsable de la institución educativa para que lo comunique o se informe en un lugar visible de la institución; y en casos donde no se pueda cumplir con este procedimiento se deberá dar a conocer por medio de los diarios de mayor circulación en la región la apertura del proceso y de la resolución que así se ha determinado al respecto.

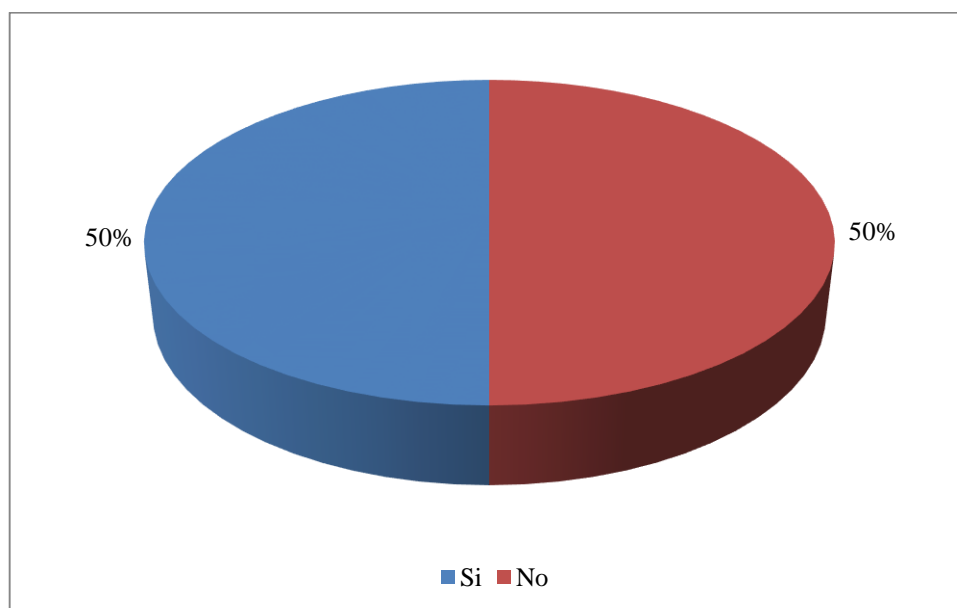
Quienes consideran que no argumentan que el mayor problema sucede cuando los docentes se encuentran fuera de la localidad de Piura, realmente ello si dificulta este proceso; sin embargo, gracias a la comunicación de otros profesores que conocen al implicado por la cercanía de sus instituciones educativas se ha logrado entregar las notificaciones. Sumándose también a esta dificultad la falta de personal para realizar tal acción por parte de la Oficina de la Comisión de Procesos; lo cual puede dar pie a que los plazos sean rebasados y a que los docentes implicados en los procesos investigatorios puedan argumentar que no han sido informados debidamente; cuando eso sucede el actuar de la Comisión puede ser retrasado e incluso retrotraer el proceso que se viene desarrollando en algunos casos. Lo ideal para no tener problemas de ninguna índole es poder cumplir con los plazos establecidos de acuerdo a lo que se señala en la normatividad vigente.

Tabla 6. ¿Las notificaciones de la apertura de los procesos administrativo disciplinario son entregadas oportunamente a las personas que cometieron falta administrativa dentro del plazo establecido por norma? ¿Qué sucede en caso que los plazos sean rebasados?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	50%
No	3	50%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Gráfico 5. ¿Las notificaciones de la apertura de los procesos administrativo disciplinario son entregadas oportunamente a las personas que cometieron falta administrativa dentro del plazo establecido por norma? ¿Qué sucede en caso que los plazos sean rebasados?



Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Del mismo modo se preguntó también si: ¿Estadísticamente los recursos impugnatorios presentados por parte de los denunciados o investigados; realmente han servido para favorecer el archivamiento de los procesos investigatorios? El 67% de los entrevistados manifiesta que sí; mientras que el 33% restante opina que no. Quienes están a favor consideran que los recursos impugnatorios presentados por los denunciados ante las sanciones impuestas, son de utilidad toda vez que el pronunciamiento del Tribunal Servir, confirma las sanciones aplicadas a los docentes, respecto al cese temporal o la destitución definitiva debido a la gravedad de la falta cometida; una vez pronunciado la autoridad SERVIR, los actuados se archivan en la secretaria general.

Hay otros que consideran que por medio de este proceso se les ha vulnerado sus derechos razón por la cual interponen los recursos impugnatorios, con la finalidad de poder apelar el fallo del Director d la Ugel; ya este este es quien en base al proceso desarrollado por la Comisión de Procesos Administrativos expide la resolución respectiva del caso; la Comisión es la que ha desarrollado el proceso investigatorio; pero no emite la resolución respectiva; únicamente emite un informe en el cual se detallan los actuados y se sugiere proceder con la sanción que corresponde de acuerdo a la falta cometida; el cual es analizado por la máxima autoridad de la Ugel en este caso; en su potestad recae el hecho

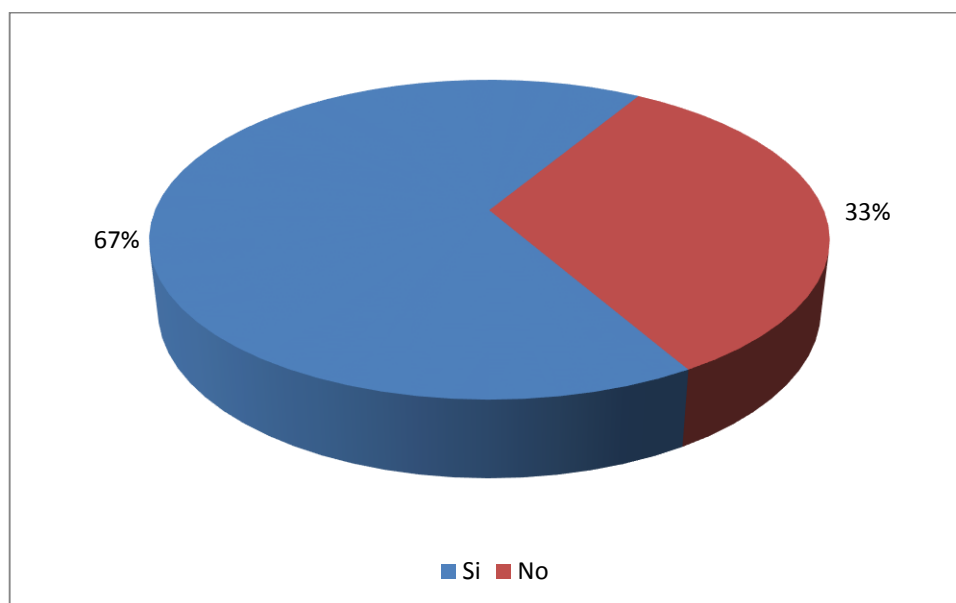
de poder sancionar o archivar lo actuado; si decide u opta por la segunda opción, deberá adjuntar las razones legales de su proceder; tal como lo establece la norma.

Tabla 7. ¿Estadísticamente los recursos impugnatorios presentados por parte de los denunciados o investigados; realmente han servido para favorecer el archivamiento de los procesos investigatorios?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	67%
No	2	33%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Gráfico 6. ¿Estadísticamente los recursos impugnatorios presentados por parte de los denunciados o investigados; realmente han servido para favorecer el archivamiento de los procesos investigatorios?



Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

También se preguntó si: ¿Qué es lo que sucede en la UGEL Piura cuando el Proceso Administrativo Disciplinario prescribe dentro de un plazo determinado? ¿Qué acciones se desarrollan, para continuar en la investigación? Frente a esta interrogante los entrevistados señalan que por un lado no se tiene procesos prescritos en la Ugel – Piura; si eso llegara a pasar se informa a los órganos correspondientes para que los integrantes del Comité de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, sean sometidos a un proceso por incumplimiento de sus responsabilidades; fuera de la sanción penal correspondiente;

debido a que con pleno conocimiento se dejó transcurrir el tiempo para favorecer a los investigados de alguna denuncia formulada; esta situación guarda especial cuidado ya que la labor de la Comisión es investigar y no ser investigada, por tanto sus actividades deben desarrollarse en base a lo que la normatividad establece. Por ello es necesario contar con personas competentes y de amplia experiencia para poder abordar este tipo de gestión que sus resultados están siempre vinculados al cuestionamiento.

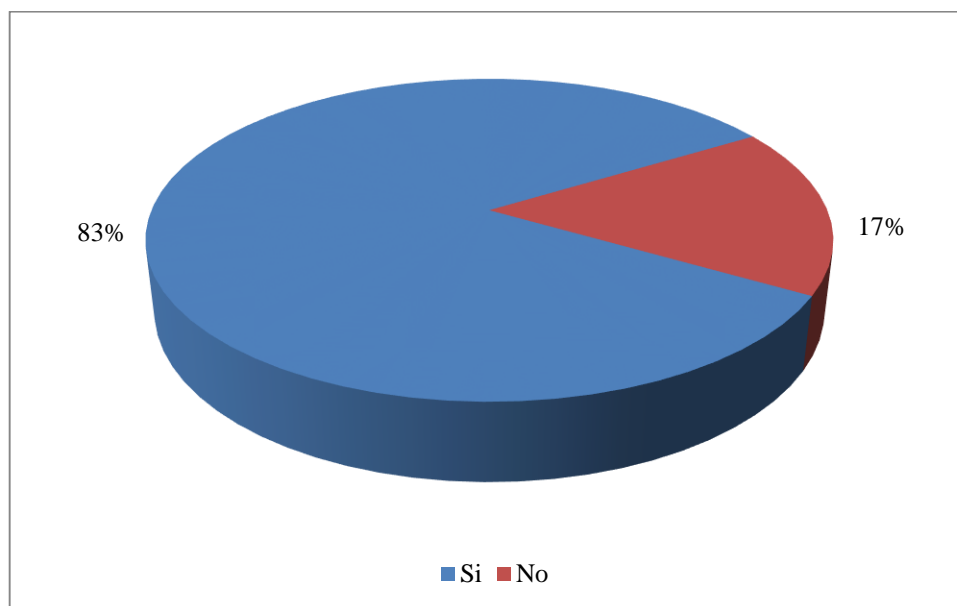
Por último, se preguntó si: ¿Se cuenta con estadísticas respecto a los procesos que se han resuelto favorablemente? El 83% de los entrevistados señalaron que sí, se cuenta con dicho indicador; mientras que el 17% restante responde que no. Las razones a favor señalan que las estadísticas señalan la ejecución de los procesos disciplinarios, lo podemos sacar en parte del sistema informático, por medio del monitoreo de los expedientes a través del SISGEDO; que es un sistema integral que utiliza en el sector educación a nivel nacional; ya que la información se encuentra sistematizada; este sistema nos brinda información porcentual sobre el grado de avance de los procesos que se están desarrollando; por ejemplo el día de hoy tenemos un avance del 80% de la información que se encuentra resuelta para los respectivos informes que son alcanzados a la Dirección de la Ugel – Piura, así mismo se tiene otros sistemas que también reportan información sobre estos hechos el cual es el SIMEX – Sistema Informatizado de Monitoreo de Expedientes; donde se reportan las denuncias y la clasificación de las mismas: casos de violencia; maltrato; faltas injustificadas; cobros indebidos; y en qué estado de avance se encuentran; lo cual sirve para poder tomar las decisiones pertinentes; tal como se ha hecho saber la informática hoy en día juega un papel fundamental para poder dar una respuesta rápida frente a la problemática que se presenta.

Tabla 8. ¿Se cuenta con estadísticas respecto a los procesos que se han resuelto favorablemente?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	83%
No	1	17%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

Gráfico 7. ¿Se cuenta con estadísticas respecto a los procesos que se han resuelto favorablemente?



Fuente: Elaborado por: Rafael Alberto Zevallos Cruz.

IV. DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo se discute el logro de los objetivos propuestos en el estudio:

Objetivo específico 1: Analizar los planteamientos teóricos directamente relacionados con el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura.

Habiendo analizado las leyes que norman este proceso se ha podido observar que no existen preceptos que sean concordantes entre las diferentes leyes que norman este aspecto; se hace necesaria una revisión que posibilite una mayor integración entre las mismas. Ya que el sector educación es uno de los sectores más complicados dentro de la estructura social de nuestro Estado Peruano. Las distintas instancias que regulan, ordenan, norman y atiendan la gestión educativa, deben de desarrollar las medidas necesarias para poder cumplir con las responsabilidades asignadas, pero deben de tenerse como base normas claras y sobre todo la intención de poder generar el cambio.

La Ugel Piura; no es la única instancia que presenta problemas por parte de los procesos administrativos que se desarrollan; este problema se presenta también en otras regiones y es producto de muchos factores en donde sobresale el perfil del docente; aunque se ha iniciado el cambio, pero la carrera docente aún no está revalorizada en su totalidad, se requiere también de una evaluación de carácter psicológico para poder acceder a brindar servicios educativos; tal como sucedía en el nivel inicial en los años noventa y que debería ser extensible a todos los niveles educativos hoy en día.

Se ha podido reconocer también muchas limitaciones en el actuar de la Ugel – Piura debido a razones como excesiva carga procesal; por el tema de denuncias que son derivadas a la Unidad de Gestión; algunas de ellas pueden ser atendidas por el Director de la Institución Educativa; pero con la finalidad de no generarse problemas o malos entendidos con los docentes denunciados son derivados a la Unidad de Gestión. Así mismo se necesita de un mayor número de recurso humano para poder atender de manera adecuada y en los tiempos previstos los procesos de investigación que se desarrollan por parte de las denuncias presentadas. Como ya se ha mencionado las normas presentan algunos vacíos que deben ser de preocupación para el próximo gobierno poder articular todos los aspectos que sean necesarios poder regular con la finalidad de que la Comisión o sea la institución que tenga dicha responsabilidad pueda realizar un trabajo como un mayor

soporte normativo; ayudando al desarrollo de sus obligaciones y funcionalidad. De darse estos cambios posibilitarían en mejor procedimiento en el sector educación.

Tal como se evidencia en la actualidad es necesario poder reducir los procesos con un actuar más corto, teniendo como ya se señaló los recursos para ello; ya que se genera un doble gasto público; al tener que contratar a un profesional docente para cubrir la plaza de aquel que se encuentra depositado en la Ugel; los procesos dependiendo de la gravedad de los casos podrán ampliarse a otras instancias como la ratio penal, con el objetivo de la búsqueda oportuna de justicia.

Objetivo específico 2: Discutir la protección del trabajador y el derecho a un debido proceso administrativo, en sus partes y variables respecto al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura.

De acuerdo a la información que se ha recopilado en el campo los entrevistados coinciden en señalar que el desarrollo de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios; no se realizan en función del cumplimiento dentro de los plazos establecidos por medio de la normatividad; las razones de este no cumplimiento pueden ser muchas; sin embargo lo que se destaca es que desde el momento de la presentación de la denuncia en la mesa de partes de la Ugel; hasta el desarrollo de la sanción o castigo administrativo los plazos se incumplen: situación que genera que los docentes reclamen sobre estos hechos y que incluso sea un factor para por un lado archivar los casos o retrotraer los procesos.

Por otra parte el desarrollo de los actos administrativos por medio de los cuales se deberá establecer la imposición de castigos o sanciones a los docentes no puede ser desarrollada de forma inmediata; debido a que su administración y ejecución establece que de acuerdo a lo mencionado en el artículo 237°; inciso segundo de la Ley N° 2744; en la que se incide en señalar que las acciones que implica el desarrollo de las sanciones generan perjuicios que son de difícil resarcimiento; situación que tiene que ver la protección del derecho a una tutela de carácter judicial efectiva; y que además esencialmente se hace uso de la potestad ejecutoria, en el contexto de sanción; el cual se encuentra limitado por la presunción de inocencia, el cual se encuentra configurado constitucionalmente; lo cual impide de forma inmediata la ejecución del castigo impuesto en lo que respecta al procedimiento disciplinario; el cual establece la organización administrativa.

Esta situación también tiene sustento en lo que ha señalado el Tribunal Constitucional; el cual manifiesta que una inmediata ejecución de un acto administrativo; perjudicaría en gran medida el derecho a la tutela judicial; en razón de que dicho derecho se satisface mientras se toma la decisión correcta para dar por ejecutado el acto; es también necesario regular este tema en las diferentes instancia del sector educación con la finalidad de poder garantizar los derechos a la tutela judicial efectiva y la presunción de inocencia en el caso de los docentes.

Cabe señalar también que la potestad sancionara dentro de la administración pública es de carácter plural y se desarrolla teniendo en cuenta, los criterios que corresponden a la sujeción general: potestad sancionadora disciplinaria; potestad sancionadora administrativa de responsabilidad administrativa funcional; y potestad sancionadora administrativa ética; cada una de estas potestades deberán desarrollarse dentro del contexto normativo que le atañe, teniendo en cuenta los principios, fines y regímenes normativos.

Objetivo específico 3: Proponer lineamientos y recomendaciones respecto al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura.

Para poder desarrollar un trabajo adecuado y dentro de los límites que establece la ley; debe de cumplirse los procedimientos señalados en el cual el director o directora de la institución educativa, es la primera instancia donde deberán desarrollarse la solución de los problemas o conflictos, correspondiendo a este órgano el poder aplicar sanción de acuerdo a lo que establece la Nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial. La segunda instancia es la Unidad de Gestión de Educativa Local – UGEL; la cual recibida la denuncia o el expediente podrá ratificar los hechos desarrollados o abrir el proceso investigatorio correspondiente; culminado dicho proceso entregara el informe pertinente a la dirección de la Ugel, en la figura del director para que por medio de una resolución aplique la sanción correspondiente; el director sin embargo tiene la facultad de poder archivar el informe, pero deberá dar las explicaciones legales para su proceder. La tercera instancia la constituye el Tribunal del Servicio Civil; o simplemente la Autoridad del Servir; el cual en sus potestades hará un proceso en el cual ratificara o rechazara la resolución donde se sanciona al docente; en caso de que se rechace la resolución el proceso se retrotrae, empezando nuevamente, ya que no se ha respetado el debido proceso que señala la normatividad. Para realizar todas estas acciones se debe de contar con el cuerpo técnico

que ayuda en la labor, cumpliendo cada uno de los pasos señalados.

Así mismo con respecto a los plazos de prescripción en el sector educación se hace de conocimiento que su prescripción se da en un plazo de cinco años, partiendo del hecho de la falta y un año sobre el conocimiento de la misma por parte de la autoridad inmediata superior o responsable. Si la complejidad de la falta lo amerita el plazo para resolver una denuncia puede ampliarse de 45 días a más teniendo en cuenta la carga procesal y las responsabilidades que desarrolla el personal de la oficina de la Comisión. Así mismo queda claramente expresado que la resolución de sanción o archivamiento no puede darse en un plazo mayor a un año.

V. CONCLUSIONES

1. La Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Piura, necesita de un mayor número de colaboradores para poder desarrollar las funciones de su competencia; sumándose a ello la falta de presupuesto; el cual es necesario para poder desarrollar las acciones que se exigen a la comisión. Es necesario que debe de contar con profesionales calificados, para que en base a su experiencia e interpretación jurídica se puedan desarrollar los procesos de manera más efectiva; esta asegurara que los procesos sean regulares y se desarrollen de manera proporcional.
2. Durante el periodo del 2016 al 2018; llegaron a la Ugel – Piura un promedio de unas 534 denuncias; siendo las más repetitivas las de abuso de autoridad; y maltrato y tocamiento indebidos a los estudiantes; en menor cantidad están las que corresponden a negligencia en el desempeño de la función docente y el incumplimiento de la normatividad. Del total ya mencionado únicamente se abrieron 235 procesos administrativos; de los cuales 95 concluyeron en sanción; incluso con destitución del cargo en el caso de director o con cese de la función docente en el caso de los profesores.
3. La Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, ha generado una mayor cantidad de gasto de tiempo por el tema de los plazos, ya que de acuerdo a la norma estos deberán ser no mayores a cuarenta días. Sumándose a ello que la comunicación de la apertura de procesos se desarrolla de manera deficiente; debido a que la unidad no dispone del personal para para que realice tal función; en muchos casos esta acción se ejecuta por personas que son ajenas al proceso.
4. Así mismo se concluye que los distintos recursos impugnatorios que presentan contra los documentos resolutivos que corresponden a las sanción, muchos de ellas están en la condición de no activos debido a que la UGEL Piura; no tiene el suficiente recurso de personal para poder dar solución a estos medios impugnatorios, sumándose también la falta presupuestaria para la contratación de dicho recurso humano; por lo cual se realizan destakes a los docentes que tienen la iniciativa y empeño para poder realizar esta responsabilidad; sin embargo están expuesto a ser denunciados y también cabe la posibilidad de ser procesados administrativamente, situación que al final prescribe.

VI. RECOMENDACIONES

1. La Dirección de la Ugel – Piura debe de priorizar la capacitación constante en el personal que labora en la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; con la finalidad de mantenerse acorde con las leyes y la casuística que puede presentarse en el trabajo; así mismo se debe de buscar profesionales en el campo del derecho con experiencia en el derecho administrativo; y con especial interés en el campo magisterial.
2. Así mismo la ejecución del Proceso disciplinario tiene que tomarse en cuenta los plazos establecidos para los procesos administrativos que desarrolla y así estos no prescriban; ya que se genera pérdida de tiempo y recursos, favoreciendo la impunidad y la injusticia; que son los elementos sobre los cuales se edifica la corrupción sistematizada; se requiere siempre mostrar una buena imagen y sobre todo transparencia en el desarrollo de la gestión.
3. La Ugel – Piura debe de coordinar acciones ante el Gobierno Regional con la finalidad de poder tener personal para el área; que ayude a agilizar la gestión tanto de los procesos como de la comunicación a los docentes.
4. Por último, los distintos recursos impugnatorios que se han presentado en contra de las resoluciones de sanción, tienen que ser abordadas dentro de los términos legales por la UGEL Piura; ya que cuanto menor sea el número de recursos permanecerán inactivos; lo cual podrá ser aprovechado por medio de abogados para solicitar se aplique el Silencio Administrativo Positivo, lo cual constituye una forma de poder eludir la responsabilidad del docente.

REFERENCIAS

- Águila, C. (2007). *El abe del derecho administrativo*. Perú: San Marcos E.LR.L
- Alarcón, L. (1997). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*. Thomson.
- Ana, D. C. (2007). *Manual de derecho administrativo*. Lima – Perú. Rodhas.
- Espino, D. (2009). *Estrategia operativa para la implementación para la propuesta de reestructuración de las instancias descentralizadas IIEE, UGEL y DRE*. Lima: Ministerio de Educación.
- Fuente, M. (1996). *El régimen disciplinario de los funcionarios públicos de la Administración del Estado*. Valencia – España. Tirant lo Blanch.
- Garbieri, J. y. (s.f.). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*.
- Gaspar, J. (2012). *Comentario Constitución Política del Estado*. Lima: Mercurio S.A.
- Guzmán, C. (2007). *El procedimiento administrativo*. Perú: Ara Editores.
- Kenchau, D. R. (s.f.). *Procedimiento sancionador y disciplinario*.
- Lizarraga, V. (2012). *El procedimiento administrativo disciplinario en la carrera pública magisterial: a propósito del proyecto de ley de reforma magisterial*. Lima – Perú.
- Llavilla, R. (2010). *Critica del Tribunal Constitucional*. Lima: Libero S.A.
- Morón, J. C. (2006). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Mory, F. (2002). *El proceso administrativo disciplinario derechos y deberes*. Lima: editorial Rodhas.
- Napuri, C. G. (2007). *El Procedimiento Administrativo*. Perú: Ara Editores.
- Pedreschi, W. (s.f.). *Análisis sobre la potestad sancionadora de la administración pública y el procedimiento administrativo sancionador en el marco de la Ley N° 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General*.

- Pedreshi, W. (2003). *Análisis sobre la Potestad Sancionadora de la administración Pública y el Procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Ara.
- Pereña, I (2005). *Manual Derecho Administrativo Sancionador*. Madrid.
- Pezo, E. (2010). *El Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial. La necesidad de garantizar la eficacia del procedimiento administrativo*. Derecho y cambio social.
- Pueblo, D. D. (2009). *Informe de la defensoría N° 147 aportes de la defensoría del pueblo para una educación sin corrupción*. Lima-Perú.
- Tribunal Constitucional (2010). *Sentencia, 06402-2007-PA/TC*. Tribunal Constitucional 10 de febrero de 2010).

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Tabla 9. Matriz de consistencia lógica.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Cuáles son los protocolos jurídicos normativos que fundamentan los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios favoreciendo la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura?</p>	<p>El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Piura durante el periodo del 2016 al 2018; se ven afectados por incumplimientos y empirismos aplicativos; que están relacionados causalmente, por el hecho de que los operadores del derecho no aplican el debido proceso laboral incumpliendo la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo; Ley de la Nueva Carrera Pública Magisterial y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.</p>	<p>General</p> <p>Analizar los protocolos jurídicos normativos que fundamentan los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Piura; en el periodo del 2016 al 2018; con respecto a un marco referencial que integre: planteamientos teóricos, normas, y jurisprudencia; mediante un análisis cuanti-cualitativo; con el propósito de identificar las causas de cada parte del problema; de tal manera que tengamos base para proponer lineamientos y recomendaciones sobre el problema planteado.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los planteamientos teóricos directamente relacionados con el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura tales como: conceptos básicos, teorías, principios; normas, tales como: Constitución Política del Perú, tratados internacionales, convenios OIT, Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo; Ley de la Nueva Carrera Pública Magisterial y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. 2. Describir la protección del trabajador y el derecho a un debido proceso administrativo, en sus partes y variables, tales como: operadores del derecho y procesamiento laboral sancionador por parte de la nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial; 3. Comparar cuantitativa y cualitativamente, cada parte o variable respecto al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura, en el periodo del 2016 al 2018, respecto a cada parte o variable del marco referencial, tomado como patrón comparativo suficiente; 4. Identificar las causas de los incumplimientos y empirismos aplicativos, que afectan el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura en el periodo del 2016 al 2018; y finalmente proponer lineamientos y recomendaciones respecto al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios y la responsabilidad administrativa de la UGEL Piura para que no se siga vulnerando los derechos; de tal manera que se corrijan los incumplimientos y empirismos aplicativos. 	<p>Variable independiente:</p> <p>El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Responsabilidad administrativa.</p>

Fuente: Rafael Alberto Zevallos Cruz

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Tabla 10. Matriz de consistencia metodológica.

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
Descriptiva explicativa Diseño No Experimental	Trabajadores de la Comisión 6.	Expedientes judiciales. Encuestas y entrevistas	Validación por consulta de expertos.

Fuente: Rafael Alberto Zevallos Cruz

Validación de Instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Renzo Maldonado GómeZ con DNI N° 40498315 registrado con código N° ANR 40498315 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Maestría Civil Empresarial; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 05 de Julio del 2019.

Apellidos y Nombres : Maldonado GómeZ Renzo
DNI : 40498315
Especialidad : Maestría en Civil Empresarial
E-mail : rmaldonadog@gmail.com

Dr. Renzo Maldonado GómeZ
REGISTRO CALL N° 006675

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “PLAZOS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UGEL PIURA”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Omar Gabriel Velasco Palacios con DNI N° 05641721, registrado con código N° ANR de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Cesar Vallejo Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos: "Entrevista a operadores del derecho"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ENTREVISTA DE OPERADORES DEL DERECHO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura ___09___ de _____ julio _____ del 2019.

Apellidos y Nombres : Mg. Omar Gabriel Velasco Palacios

DNI : 05641721

Especialidad : Maestría en Derecho Civil y Comercial.

E-mail : ovelasco@ucv.edu.pe



FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “PLAZOS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UGEL PIURA”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura,.....09..... de.....julio..... de 2019.

Nombre: _____ Mg. Omar Gabriel Velasco Palacios

DNI: _____ 05641721

Teléfono: _____ 956534271

E-mail: _____ ovelasco@ucv.edu.pe



Instrumento de recolección de datos

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA COMISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA UGEL – PIURA

INDICACIONES:

Señores miembros de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL – Piura; ante ustedes me presente y a la vez, solicito su participación en esta entrevista que tiene por objeto analizar un tema de investigación que me encuentro desarrollando con fines de titulación, el cual se denomina: “Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura”. Espero su colaboración y gracias por su participación.

=====

1. ¿La UGEL Piura cuenta con personal capacitado permanente para desarrollar las actividades que corresponden a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios? ¿Qué formación tienen?

2. ¿Dentro de la gestión se tiene informes estadísticos detallados de los docentes a quienes se les aperturó procesos administrativos disciplinarios por faltas graves en el periodo 2017 – 2018? ¿Qué podría decir al respecto?

3. ¿Una vez interpuesta la denuncia los procesos investigatorios realizados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, se desarrollan dentro de un plazo establecido? ¿Qué sucede cuando este plazo es superado?

4. ¿Los procesos investigatorios, son llevados por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; en conformidad con los que establecen las normas administrativas del debido proceso? Podría brindarnos una descripción de los procedimientos que se siguen.

5. ¿Las notificaciones de la apertura de los procesos administrativo disciplinario son entregadas oportunamente a las personas que cometieron falta administrativa dentro del plazo establecido por norma? ¿Qué sucede en caso que los plazos sean rebasados?

6. ¿Estadísticamente los recursos impugnatorios presentados por parte de los denunciados o investigados; realmente han servido para favorecer el archivamiento de los procesos investigatorios?

7. ¿Qué es lo que sucede en la UGEL Piura cuando el Proceso Administrativo Disciplinario prescribe dentro de un plazo determinado? ¿Qué acciones se desarrollan, para continuar en la investigación?

8. ¿Se cuenta con estadísticas respecto a los procesos que se han resuelto favorablemente

GRACIAS POR SU TIEMPO Y PARTICIPACIÓN