



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La calificación de faltas administrativas en el procedimiento administrativo
sancionador de docentes en la UGEL N° 04, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Br. Pachas Sulca, Karen Miluska

ASESORES:

Dr. Rodríguez Figueroa, José Jorge (ORCID: 0000-0002-0265-9226)

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo (ORCID: 0000-0003-0998-0538)

Mg. Wenzel Miranda, Eliseo (ORCID: 0000-0003-1057-0413)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

Dedicatoria:

A Dios por darme con la vida la oportunidad de lograr mis anhelos, a todos aquellos los que con su presencia me enseñaron a ser mejor persona día a día, a mi madre por confiar en mí, a mi familia por serlo y a mis mascotas por alegrarme los días.

Agradecimiento:

A mis asesores Dr. Pedro Santisteban Llontop, Dr. Eliseo Wenzel Miranda y Dr. José Rodríguez Figueroa, por la asesoría constante y motivadora que me brindaron en la elaboración del trabajo; asimismo a las personas entrevistadas, las que con su aporte coadyuvaron a la culminación de la presente investigación.

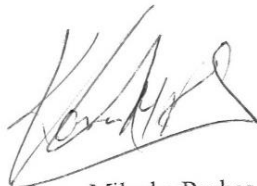
Declaratoria de autenticidad

Yo Karen Miluska Pachas Sulca, con DNI N° 46866307, con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones vigentes establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de referencias y citas para las fuentes consultadas. En ese sentido, la tesis no ha sido plagiada, total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para la obtención de algún grado académico previo o título profesional de otra casa de estudios.
4. Los datos presentados en la parte de los resultados son verídicos, y no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados; por lo que, los resultados que se presentan en la presente tesis se configuran como aportes para el plano de la investigación.

En consecuencia, de identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi accionar se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de noviembre de 2018.



Karen Miluska Pachas Sulca

DNI N° 46866307

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para la realización y la sustentación de la Tesis de la sección de Pregrado de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado de Abogada, presento ante ustedes la tesis titulada: “La calificación de faltas administrativas en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración; asimismo la citada tesis tiene la finalidad de analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador docentes en la Ugel N° 04, 2017.

El presente trabajo de investigación consta de seis capítulos; el primer capítulo titulado introducción, en donde se precisa la aproximación temática, se desarrollan los trabajos previos o antecedentes, las teorías relacionadas o marco teórico; estableciendo además en dicho capítulo el problema general de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos.

En el segundo capítulo se describe el marco metodológico en el que se sustenta la presente investigación, determinando que nuestra investigación está enmarcada en el enfoque cualitativo, con un tipo de estudio básica orientada a la comprensión, asimismo se desarrolla el diseño de investigación, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el rigor científico, el plan de análisis o trayectoria metodológica, la caracterización de sujetos, el escenario de estudio, el análisis cualitativo de los datos y los aspectos éticos.

Secuencialmente, se detallarán los resultados en el tercer capítulo, que permitirán realizar la discusión (cuarto capítulo) para arribar a las conclusiones (quinto capítulo) y finalmente efectuar las recomendaciones (sexto capítulo), de acuerdo con el apoyo de libros bibliográficos y las evidencias contenidas en los anexos del presente trabajo de investigación.

La autora.

ÍNDICE

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Aproximación Temática.....	2
1.2 Marco Teórico.....	4
1.3 Formulación del problema de investigación.....	40
1.4 Justificación de Estudio	41
1.5 Objetivos de la investigación	42
II. METODOLOGÍA	44
2.1. Diseño de Investigación.....	44
2.2. Métodos de Muestreo.....	45
2.3. Rigor Científico	48
2.4. Análisis Cualitativo de los Datos.....	50
2.5. Aspectos Eticos.....	51
III. DESCRIPCION DE RESULTADOS.....	52
IV.DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	80
ANEXOS	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de falta administrativa	12
Figura 2. Actividades de la Administracion Publicación	16
Tabla 3. Conformacion de la CPPADD	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Especialista legal del COPROA de la Ugel. 04	47
Tabla 2. Especialista legal de asesoría jurídica de la Ugel. 04	47
Tabla 3 Abogados especialistas en regimen disciplinario docente.....	47
Tabla 4 Lista de entrevistados	48
Tabla 5 Validacion de Instrumentos	49

RESUMEN

La presente investigación titulada “La calificación de las faltas administrativas en el procedimiento administrativo sancionador de docentes de la Ugel N° 04”, realizada durante el año 2017, en el enfoque cualitativo de la teoría fundamentada, el tipo de investigación descriptiva, se usó el instrumento de la guía de entrevistas y el análisis documental; y se llegó a la conclusión de que el procedimiento de una adecuada calificación de faltas realizado por la Comisión Administrativa de Procesos Disciplinarios de la Ugel N° 04, sí tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes, y si en consecuencia si por una mala calificación se vulneran los derechos de los servidores públicos en el régimen disciplinario docente, puesto que las sanciones que emite la entidad pública se ejecutan de manera inmediata a la notificación de la resolución de sanción, pudiendo sancionar a los docentes con la destitución del cargo o el cese temporal en el ejercicio de sus funciones.

Palabras clave: Faltas administrativas, procedimiento administrativo sancionador, destitución, cese temporal, sanción disciplinaria.

ABSTRACT

The present investigation titled "The qualification of the administrative faults in the administrative sanctioning procedure of teachers of the Ugel N ° 04", carried out during the year 2017, in the qualitative approach of the fundamental theory, the type of descriptive investigation, was used the instrument of the interview guide and the documentary analysis; And it was concluded that the process of a good qualification of the faults was carried out by the Administrative Commission of Disciplinary Processes of the Ugel N ° 04, does it have an incidence in the administrative sanctioning procedure of teachers, and if you is in a state because of a bad vulnerability rating. Temporary cessation in the exercise of their functions.

Keywords: Administrative faults, sanctioning administrative procedure, public servants, qualification, disciplinary regime, sanction, dismissal, temporary cessation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación Temática

El desempeño de la labor ejercida por la administración pública suele ser poco celer y en ocasiones algo ineficiente. Los factores más comunes que suelen acrecentar este flagelo son la burocracia y la corrupción, este hecho evidentemente genera desconfianza en el ciudadano por la situación de arbitrariedad que se presente en los organismos públicos. Para poder aminorar el impacto el impacto nocivo generado por las faltas administrativas ejercido por los servidores y funcionarios que laboran en el sector público, surge el procedimiento administrativo sancionador, como medio para establecer si una determinada conducta puede ser pasible de sanción disciplinaria o no.

Así pues, las falencias de arbitrariedad, no son ajenas al área de la educación, ya que hay docentes que en el ejercicio de sus labores suelen estar implicados en faltas o infracciones, por ello existe la ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial y además su DS N° 004-2013-ED, el cual se mantiene vigente desde el año 2007 y que modifico la Ley del profesorado N° 24029. La particularidad de esta nueva reforma magisterial se centra en establecer premisas claras sobre la conducta, los deberes y los derechos que son inherentes a cada docente en el ejercicio de su función en los institutos educativos. Por este factor, el artículo 12 de la Ley de Reforma Magisterial establece lineamientos para el desarrollo de la labor del docente, estos se centran en el área pedagógica, la gestión dentro de la institución, la formación del docente y la importancia de la innovación y la investigación.

Así mismo, el artículo 43 dispone que el personal que transgreda los criterios antes mencionados incurrirá en responsabilidad administrativa, por lo que se les podría aplicar una sanción disciplinaria al acreditarse la comisión de la falta o la omisión de un determinado deber. En estos casos, se respeta el derecho de descargo y las garantías de todo servidor público. En virtud a ello, el numeral 2 del art 230 de la Ley de Procedimiento Administrativo N° 27444, estipula el principio al debido procedimiento de la potestad sancionadora. Este principio, atribuye a cualquier entidad la facultad de sancionar, siempre y cuando exista un procedimiento sancionador lícito y con el respeto a las garantías del debido proceso.

En la realidad nacional, nuestra doctrina conceptualiza al procedimiento sancionador como el compendio de actos organizados que se siguen para poder determinar la responsabilidad o no, de una falta u omisión, a efectos de aplicar una sanción administrativa disciplinaria.

Se debe aclarar que, para poder aplicar una sanción administrativa, la investigación realizada en el procedimiento de sanción tiene que ser detallado y minucioso, a efectos de no generar perjuicios innecesarios al servidor público investigado, frente a una supuesta acusación sin sustento, ya que una interpretación errónea de los hechos o en la aplicación de las disposiciones normativas perjudicarían la imagen y la actividad profesional del docente, o en su defecto el avance formativo del educando.

En el marco internacional, cada país tiene una regulación especial respecto al ejercicio de las labores docentes y los regímenes disciplinarios de los que puedan ser parte por la ejecución de conductas lesivas. Así pues, tenemos a Chile, que según la prueba PISA en el sector latinoamericano, se encuentra en los primeros lugares de calidad y nivel educativo. La ley orgánica de enseñanza en esta nación estipula en su art 76 a aquellas infracciones que son pasibles de sanción disciplinaria, estas pueden recaer en el cese de labores temporales o el acto de destitución total. Además, si la infracción ejecutada es de naturaleza leve, según el art 77, la sanción a aplicarse podría recaer en una multa o una amonestación. Su estructura legal prevé las circunstancias agravantes o atenuantes en su art 79 y 78, respetando siempre el principio de contradicción del servidor investigado. Estos dispositivos legales permiten una actuación procedimental adecuada para poder sancionar o no a un administrado.

Desde un aspecto contrario, tenemos a la nación de Republica Dominicana la cual presente ciertas falencias en la aplicación de su sistema educativo, según la prueba PISA, se sitúa en los últimos lugares en educación formativa. Así pues, su ley general de educación instaurada a través del Decreto N° 639-03, prevé en su artículo 94 los tipos de sanciones que se pueden aplicar en los procesos disciplinarios. Estas sanciones pueden ser la amonestación escrita, oral, las multas, suspensión del ejercicio de labores sin goce de sueldo, la degradación o la cesantía. El artículo 97 establece las posibles causas que puedan acarrear una sanción; y también el artículo 98 establece aquellas circunstancias o condiciones que pueden agravar o atenuar el grado de responsabilidad del implicado sujeto al proceso disciplinario. La particularidad de los procedimientos disciplinarios llevados en este país, es que el pronunciamiento final es resuelto por una comisión de la entidad educativa y un miembro de su organismo magisterial. La aplicación de sanción no es directa como en otros países.

Se debe señalar que en la presente investigación nos basamos en el análisis de las faltas administrativas disciplinarias ejecutadas en la jurisdicción de la Unidad de Gestión

Educativa Local N° 04. Dicha área implica a los distritos de Ancón, Puente Piedra, Carabayllo y Comas. Así pues, nos enfocamos en observar a aquellos procesos de competencia de la comisión de procesos administrativos disciplinarios para docentes – CPPADD, sobre todo las faltas consideradas graves y muy graves.

1.2 Marco Teórico

Para poder direccionar nuestra investigación es importante establecer **antecedentes** de estudio vinculados a las categorías de faltas administrativas y régimen disciplinario docente. Para ello tomaremos en consideración tesis y artículos de revistas indexadas a nivel nacional como internacional.

Antecedentes a nivel internacional

Procedemos a mostrar las investigaciones a nivel internacional que tienen relación con la premisa de régimen disciplinario y el procedimiento sancionador.

De esta forma tenemos la tesis titulada “**Análisis descriptivo del procedimiento disciplinario de los docentes del Ministerio de Educación Pública, a luz de la jurisprudencia nacional**” elaborado por **Soto (2012)**, el cual estableció como objetivo determinar si los principios sustantivos del procedimiento disciplinario sancionador que derivan de la constitución, se encuentran instaurados en el procedimiento que se aplican a los docentes del Ministerio de educación. De esta investigación se concluyó que: Frente a la existencia de una denuncia contra un servidor docente, es el superior inmediato el encargado de dirigir el proceso. Si hay amonestación escrita u oral, no se organiza audiencia al servidor investigado. Este hecho suele atentar contra el principio universal del debido proceso, ya que se niega una audiencia válida o el derecho de defensa (p.80).

De lo señalado, podemos interpretar que las denuncias efectuadas contra los docentes son resueltas por los superiores directos. Los procesos solo son viables si la naturaleza de la falta es grave, en caso de ser leve, pues solo hay amonestaciones escritas u orales. Este hecho evidentemente genera ciertos perjuicios al investigado debido a que se transgrede el derecho al debido proceso, a la contradicción y a la defensa.

Por otro lado, tenemos a la tesis titulada “**Procedimiento para la defensa técnica conforme al debido proceso en los casos de la aplicación del régimen disciplinario educativo**”. Esta investigación fue elaborada por **Iza (2018)** para obtener el título de abogado. El objetivo específico de estudio fue fundamentar teóricamente la garantía del

debido proceso y la defensa técnica dentro del régimen disciplinario educativo. De esta investigación se concluyó que: El derecho de defensa y el debido proceso son criterios jurídicos ignorados por muchos docentes, a pesar de estar instaurados en los conceptos pedagógicos, pues las garantías amparadas en el marco constitucional son desconocidos en el marco educativo. Esto es aplicado tanto para los procedimientos de régimen disciplinario llevados contra docentes como para los estudiantes (p.107).

De lo concluido se puede afirmar que los docentes que están inmersos en procesos disciplinarios no suelen conocer sus derechos y garantías que le son otorgadas por la constitución dentro del debido proceso. Este hecho no les permite afrontar sus casos y probar su inocencia frente a determinadas denuncias, por lo que les es complejo poder elaborar una adecuada defensa técnica administrativa.

Igualmente, tenemos la investigación titulada **“El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador”**. Esta tesis fue elaborada por **Chamorro (2014)** para obtener su licenciatura en ciencias jurídicas y sociales. El objetivo principal fue investigar el alcance del principio de imparcialidad en los procedimientos sancionadores en Chile, a la luz del ordenamiento jurídico constitucional.

Esta investigación concluyo que: El derecho administrativo sancionador es la expresión legal de la potestad sancionadora del estado por la ejecución de una falta. Otorga respeto a la garantía constitucional del debido proceso, con la premisa de no recaer en actos arbitrarios en el desarrollo de la labor administrativa. Aunque los actos sancionadores administrativos y penales tengan su origen en el Ius Puniendi estatal, ambas cuentan con características peculiares en sus límites y fundamentos (p. 270).

De lo señalado se entiende que la facultad sancionadora del estado tanto en materia administrativa como penal se aplica a través de un debido proceso y el respeto a las garantías constitucionales del investigado, de esta forma el derecho administrativo sancionador se encarga de direccionar el proceso en un marco de legalidad, garantizando que no se generen actos arbitrarios y parcializados en la aplicación del Ius Puniendo.

Así mismo, es importante mencionar algunos artículos de opinión de revistas indexadas internacionales que tienen relación con nuestro tema de investigación. Así pues, tenemos a **Ramírez y Aníbal (2015)** quienes crearon el artículo titulado **“Sanción Administrativa en Colombia”**. El objetivo principal es analizar la estructura del poder sancionador que tiene

la administración pública. De este artículo se concluyó que: La facultad de aplicar sanciones administrativas afloran del Ius Puniendi estatal. Su importancia radica en buscar un funcionamiento óptimo en una determinada entidad, salvaguardando su imagen y prestigio. Sus elementos, principios, estructura legal y su tutela se encuentran regulados en la disciplina del derecho administrativo sancionador.

Las sanciones administrativas dentro de una determinada entidad se aplican en nombre del estado, buscando que el desempeño de los funcionarios o servidores públicos se ejerzan de forma legítima y sin mayor desproporción. Cuando hay un proceso sancionador se debe considerar los principios jurídicos y las disposiciones administrativas de fondo.

Antecedentes a nivel nacional

Respecto a las investigaciones sustraídas en el marco nacional sobre el régimen disciplinario, se tomaron en consideración aquellos estudios que tuvieron mayor vinculación con nuestro tema de fondo y cuyas conclusiones fueron muy útiles para nuestra tesis.

Así pues, se debe resaltar la tesis de investigación creada por **Vílchez (2017)** titulada “**El procedimiento sancionador administrativo: Nuevas orientaciones conceptuales, normativas y procedimentales**”. El objetivo principal fue determinar la presencia de la potestad sancionadora del poder legislativo, dentro del Ius Puniendi del estado. De este estudio se concluyó que: La facultad impositiva del Ius Puniendi estatal no solo se ejerce en el poder ejecutivo con el derecho administrativo sancionador; o en el poder judicial con la aplicación del derecho penal y su teoría del delito. La facultad sancionadora también se aplica en el poder ejecutivo y sus ministerios con los procesos administrativos sancionadores por faltas o menoscabo a su ley orgánica o líneas de conducta. En el poder legislativo a través del juicio por la ejecución de infracciones constitucionales y los antejuicios por delitos en el ejercicio de su función. La aplicación de sanción estatal puede tener naturaleza jurídica, política o administrativa (p.95).

Según lo señalado por el autor el Ius Puniendi es aplicado en los tres poderes del estado. En el poder judicial se aplica a través del derecho penal, en el poder legislativo se aplica a través de juicios por infracción constitucional y en el poder ejecutivo a través del procedimiento administrativo sancionador cuando hay existencia de faltas por transgredir su marco de conducta laboral o profesional.

Además, escogimos la tesis de estudio elaborada por **Pampa (2017)** titulada **“Procedimiento Administrativo Sancionador y Debido Proceso ¿Se vulnera principio de imparcialidad del órgano revisor en la fase impugnatoria de los procedimientos administrativos sancionadores tramitados en el Tribunal de Contrataciones de Estado?”**. El objetivo de investigación fue determinar la existencia de vulneración al principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador durante la tramitación del recurso de consideración ante las salsas del Tribunal de Contrataciones del Estado. De este estudio se concluyó que: El Derecho al debido proceso aplica no solo el marco jurisdiccional, también abarca en los procedimientos administrativos públicos y corporativos. La tipología de este derecho puede ser adjetivo o sustantivos, por lo que esta concatenado con principios como el de imparcialidad y legalidad, los cuales permiten garantizar el debido proceso y la emisión de resoluciones óptimas (p.52).

Según lo señalado por el autor, el debido proceso no solo debe adecuarse a los procesos jurisdiccionales, sino también a los procedimientos administrativos sancionadores. Este derecho siempre está enlazado con el principio constitucional de legalidad y el de imparcialidad, con el objetivo de que los pronunciamientos emitidos por las autoridades competentes respeten las garantías procesales o procedimentales de los investigados a partir de la investigación del caso.

Así mismo, contamos con la tesis titulada **“Utilización de medios probatorios en el procedimiento disciplinario en el sector educación y su afectación al debido procedimiento”**. Elaborada por **Uriol (2014)** El objetivo de esta investigación fue determinar cómo se emplean los medios probatorios en los procedimientos disciplinarios al personal del área educativa de La Libertad, en los periodos 2008-2009, en virtud al debido procedimiento. De esta investigación se concluyó que: no hay existencia del empleo óptimo de los medios de prueba, las resoluciones no están debidamente motivadas, ni un estudio meticuloso por cada caso, ya que se suelen emplear modelos y plantillas de resoluciones para sancionar faltas reiteradas, lo que no permite emitir una decisión justa. Además, dentro de procedimientos disciplinarios contra docentes se requiere de una motivación con medios de pruebas verificables, prácticos, reales y no en supuestos (p.76).

De lo concluido por el investigador, podemos expresar que algunos procedimientos disciplinarios en el sector educación no suelen motivarse adecuadamente, ya que los medios probatorios no se analizan adecuadamente. En la praxis, se utilizan formatos previamente

elaborados para emitir resoluciones administrativas por la comisión de falta y no se suele enfocar en las particularidades del caso. Esto genera perjuicios al debido procedimiento sancionador por que no se respetan las garantías del administrado.

Por otro lado, tenemos la tesis titulada “**El principio de culpabilidad y su consideración en el derecho Administrativo Sancionador Peruano**”, Este estudio fue creado por **Chira (2018)** y su objetivo principal fue establecer presupuestos jurídicos que garanticen la vigencia del principio de culpabilidad en los procedimientos sancionadores. De este estudio se concluyó que: Hay existencia de semejanza entre el derecho administrativo sancionador y el derecho penal, aunque abarcan distintos ámbitos de aplicación, uno se enfoca en las garantías del administrado y el otro en las del reo. La equiparación es notable puesto que devienen de la imposición del Ius Puniendi sancionador del estado o su fuerza punitiva para hacer respetar el marco normativo existente. [...], Sobre la particularidad de la potestad sancionadora administrativa, pues tiene la misión de limitar los actos arbitrarios, ilícitos, burocráticos o de omisión que generen perjuicios al administrado o la entidad, pero también busca otorgar garantías al administrado pasible de un procedimiento sancionador, respetando sus garantías legales y derechos (p.79).

De lo concluido, podemos inferir que la similitud entre el derecho administrativo sancionador y el derecho penal se centra en la aplicación del Ius Puniendi estatal. Es la legitimación para castigar las conductas antijurídicas que pueden cometer un administrado investigado o un sujeto activo imputable judicialmente. En el caso del procedimiento sancionador, se busca persuadir la ejecución de conductas arbitrarias o ilícitas que perjudiquen a la administración pública, pero respetando sus garantías procesales.

También debo presentar el siguiente artículo de revista indexada titulado “Importancia del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador” elaborado por **Northocote (2011)** De la naturaleza argumentativa de este artículo se concluyó que: El principio de tipicidad es esencial para la aplicación óptima de la potestad sancionadora en el marco de la administración pública. De aquí se estructuran los mecanismos necesarios para que la administración pueda actuar frente a la ejecución de conductas prohibidas y en consecuencia aplicar sanciones amparadas en el marco de la ley.

Según lo afirmado en la cita anterior se presume que la tipicidad es la base para emplear el poder sancionador del estado. La conducta lesiva o la falta deben estar instauradas en el

dispositivo legal pertinente. Así pues, la administración puede iniciar el procedimiento administrativo de sanción y resolver conforme a ley, calificando la infracción cometida, tomando en consideración el descargo del administrado e imponiendo la sanción que corresponde o absolviendo de ser el caso.

Después de presentar los trabajos previos y sus autores nacionales e internacionales, seleccionados como base para dirigir nuestra investigación, se procedió a desarrollar el marco teórico. Para ello se tuvo que analizar los sub temas de investigación, la categorización, la sub categorización, también se detallaron los objetivos de investigación y los supuestos jurídicos de estudio a los que se pretendieron llegar.

Falta Administrativa

Debemos señalar que las faltas en el marco de la administración, pueden ser definidas como aquellas situaciones en que un servidor, funcionario o administrador público ejecuta u omite una acción que suele atentar contra los principios, la ética y los deberes que está obligado a cumplir dentro de su actividad laboral. Como nos encontramos en el sector educación, estas situaciones atípicas suelen ser ejecutadas por el personal docente o el área directiva, ya que hay transgresión a las disposiciones señaladas por la Ley de Reforma Magisterial.

Todo el personal que ejerce función laboral en la administración estatal, está supeditado a un marco contractual, un régimen laboral y a una línea de conducta ética en el ejercicio de su trabajo. Así pues, gozan de derechos y deberes, por ello cuando hay transgresión u omisión de alguna de sus obligaciones, asumen la responsabilidad. Es en este panorama en donde surge el derecho administrativo sancionador, para dirigir el procedimiento y determinar si hay existencia de falta o no, analizando los hechos y la vulneración a alguna norma o al reglamento de conducta interno de la entidad.

Así mismo, el Decreto Legislativo 276, en su artículo 28° conceptualiza a las faltas disciplinarias como las acciones u omisiones, que con o sin voluntad, suelen contravenir con obligaciones, prohibiciones y otras disposiciones de normas anexas que deben cumplir todos los funcionarios o servidores públicos. Dicha conducta u omisión que deviene en falta debe acarrear la sanción correspondiente.

Además, la disposición del inciso 1, artículo 77° de la Ley de Reforma Magisterial N° 29444, establece que las faltas son acciones u omisiones, que se pueden ejecutar de forma

voluntaria o involuntaria, que infringen los deberes estipulados en el art 40 de la misma Ley, dando inciso a la aplicación efectiva del procedimiento sancionador correspondiente.

Se debe resaltar que la conducta voluntaria que genere el perjuicio, no suele tener mayor notabilidad, solo basta la comisión del hecho para imponer la sanción administrativa. Así pues, es deber del administrado investigado, independientemente de su condición de servidor o funcionario público, el emitir su respectivo descargo sobre los elementos que se impulsan en su contra. De esta forma la administración respeta el principio de legalidad de las actuaciones administrativas y el principio al debido procedimiento sancionador.

En concordancia con lo mencionado es necesario que la falta administrativa este descrita en la Ley, o como se realiza en la práctica diaria, que se haya infringido un deber claramente establecido, esto a fin de no ir en contra de principios que dirigen el procedimiento sancionador en una entidad pública, sobre todo el de tipicidad, que es el que permite la aplicación de Ius Puniendi estatal por la comisión de una falta o un ilícito.

La similitud que radica entre el derecho penal y el derecho administrativo sancionador para aplicar la potestad de sanción estatal se centra en la teoría del delito, de esta forma los elementos que deben aflorar en la comisión de una falta son: La acción, la tipicidad, una conducta antijurídica y culpable. Debemos señalar también que, en cuanto al régimen disciplinario docente.

Cabe precisar que ninguna norma de aplicación directa en el sistema educativo, sea la Ley de Reforma Magisterial, o la ley del profesorado, disponen de forma concreta las clases de faltas pasibles de sanción que puede infringir un docente, para que se aplique una sanción. Dicha situación debe ser analizada y motivada.

Del comentario anterior se presume que la norma no establece de manera concreta la infracción y la correspondiente sanción, que vendría a ser una tipificación en sentido estricto para gran parte de la doctrina; sino que por el contrario con la normativa que rige en estos casos tiene una estructura complicada, puesto que en la definición del tipo concurren en primera instancia una norma primaria la cual se complementa a posterior con otra secundaria.

Esto nos permite entender que la denominación del tipo “infracción” al no ser específica, requiere de un análisis metódico para determinar si debe existir un procedimiento de sanción o un procedimiento disciplinario. Lamentablemente, en el derecho administrativo no hay un enfoque claro respecto a la naturaleza de la conducta prohibida o del

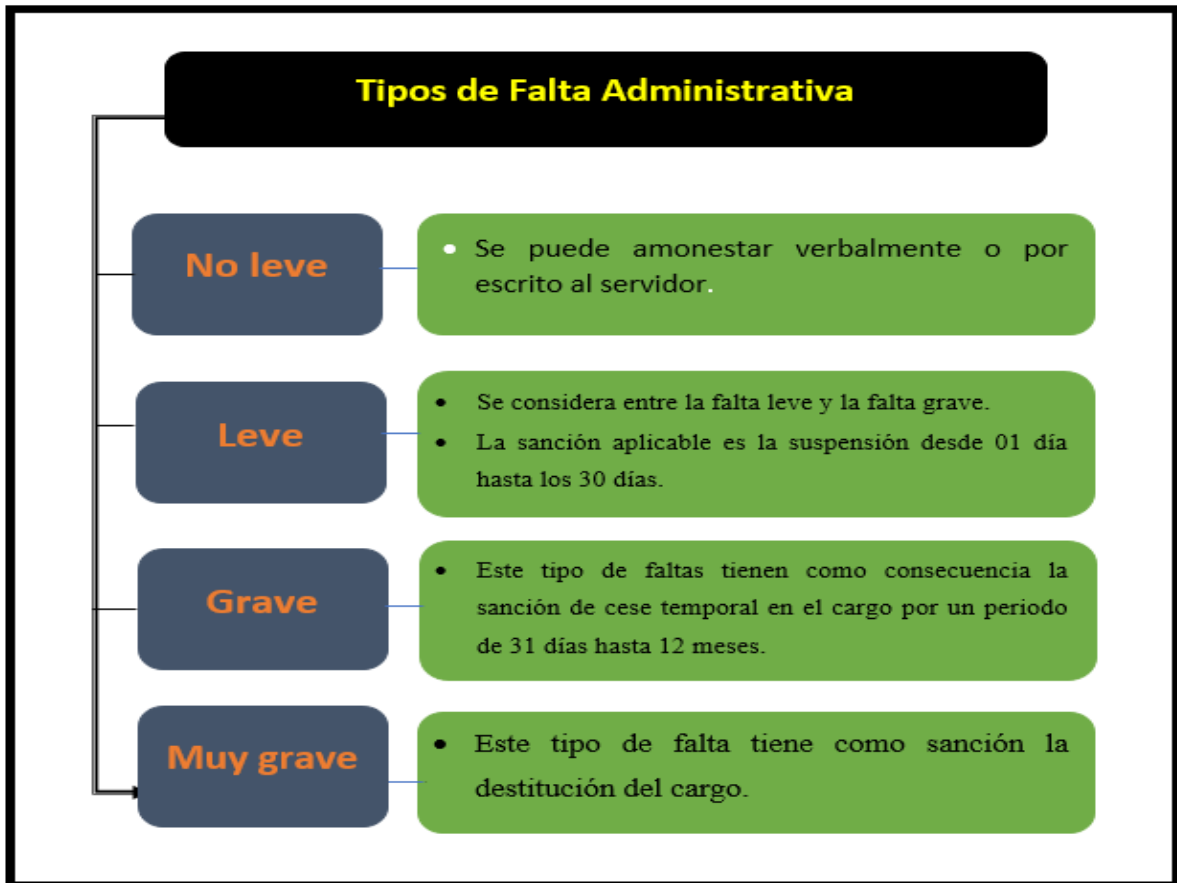
incumplimiento de una conducta, que puede devenir en infracción. Hay diferencia con el sistema penal en donde si hay una delimitación de figura típicas prohibidas y sus respectivas sanciones. En el derecho administrativo el análisis para tipificar una conducta es complejo, por este motivo un sector de la doctrina nacional lo denomina como una tipificación indirecta. El procedimiento sancionador se diferencia del derecho penal debido a que una determinada conducta remite una correspondiente sanción.

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

Tipos de Falta Administrativa

A través del procedimiento administrativo sancionador se suelen aplicar cuatro tipos de falta, a aquellos servidores o funcionarios administrativos que incurren en conductas u omisiones que transgreden lineamientos internos o in cumplen con sus deberes laborales. Los tipos de faltas cometidas tienen una naturaleza no leve, leve, grave y muy grave. Cada una de ellas genera un distinto tipo de sanción, los cuales pueden pasar de una amonestación verbal o escrito, la suspensión temporal del ejercicio de actividades laborales dentro de la entidad o la destituciones total de la plaza laboral.

Figura 1: Tipos de falta administrativa



Fuente: Elaboración propia.

Falta no leve y Falta leve:

La determinación del tipo de falta cometido, sean leves o no leves, quedan a criterio del superior inmediato del centro de estudio en que se incurrió en el menoscabo. La dirección suele sancionar en virtud a las características de la falta, con previo descargo del administrado, si este desea hacer empleo de dicha facultad.

Si la clase de amonestación que se pretende emplear es de naturaleza verbal, el jefe directo es el que lo aplica pero en un ámbito reservado, para no perjudicar la imagen del servidor público. Por otra parte, si hay amonestación escrita, la sanción se autoriza a través de una resolución administrativa del Jefe encargado del personal. Cabe precisar que en caso de tratarse de una conducta reincidente, no es procedente aplicar más de dos amonestaciones de forma escrita.

Cuando se aplican sanciones de este tipo y hay separación temporal de la función, pueden surgir recortes en la remuneración, o incluso, sin goce de sueldo por un plazo límite de treinta días. La determinación de los días en que comprenderá la sanción es decidida por el jefe superior inmediato, dicha decisión debe ser avalado por el superior de más alto rango que preside la institución. Para oficializar la medida de sanción por incurrir en falta, se emite por resolución firmada por el jefe de personal.

Falta Grave y Falta muy grave.

La particularidad que tienen los casos de faltas con naturaleza grave o muy grave en que son dirigidas por una Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios creado específicamente para docentes. Esta instancia suele ser descentralizada dependiendo del sector en que se encuentre la institución educativa.

Se debe señalar que todas las sanciones emitidas por la ejecución de faltas de gravedad suelen aplicarse antes del procedimiento administrativo disciplinario, la primera medida suele ser la separación temporal del servidor que incurrió en la falta, hasta que se efectúen las investigaciones respectivas. Dentro del procedimiento se suelen esclarecer los hechos y si hay medios convincentes para la atribución de responsabilidad se puede tramitar la queja o formular la denuncia.

El tipo de sanción más grave pasible de aplicación en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario es la destitución definitiva del cargo. Si se trata de un caso que puede estar sujeto a una condena por la comisión de un delito doloso, esto conduciría a una destitución o separación automática. Cabe precisar que si la condena es condicional, pues la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios valorará si el servidor implicado proseguirá o no con sus funciones laborales en el establecimiento, considerando que el delito no tenga mayor vinculación con sus actividades o funciones o genere afectación a la administración pública.

Concurso de Faltas Administrativas

Si hay casos en que exista un concurso de faltas ejecutados por el mismo trabajador o servidor público, se tomara en consideración la falta más gravosa para la aplicación de la sanción correspondiente.

La prohibición del reingreso a al servicio publico

En los casos de prohibición de reingreso al sector público para ejercer labores, este tendrá un plazo mínimo de cinco años. Al transcurrir ese límite de tiempo, el servidor que fue sancionado con la medida de destitución tiene la facultad de poder postular a una convocatoria pública y acceder a la plaza correspondiente de ganar de forma meritocrática cumpliendo con los filtros.

Plazo de inhabilitación

Como se señaló anteriormente, el plazo de inhabilitación generada por la aplicación de la sanción de destitución es de cinco años, esta sanción empieza a generar efectos un día después de ser válidamente notificado.

Si hay alguna inhabilitación interpuesta por el órgano judicial, pues se deben respetar los plazos que se establezcan en la resolución, la vigencia de la misma, también inicia al día siguiente de recibida la notificación de la sentencia. Su rehabilitación para poder ejercer actividad en el sector educativo es efectiva a partir del día siguiente de la terminación del plazo de inhabilitación.

La responsabilidad del personal que ejerce función laboral en el sector público.

Las infracciones a las normas pueden tener consecuencias tanto civiles, penales o administrativas y cada una es independiente de la otra, por lo que se exigen de acuerdo a lo previsto en cada normativa por su naturaleza distinta. Esto hecho constituye una situación excepcional al principio rector del non bis in ídem, ya que hay la posibilidad de que distintas sanciones confluyan por la ejecución de una sola infracción.

Para poder adentrarnos en la investigación es importante analizar a profundidad el tema de la responsabilidad administrativa en que pueden incurrir los servidores públicos.

La responsabilidad Administrativa

Para el especialista en derecho administrativo Guzmán (2013), “La responsabilidad administrativa es aquella conducta atípica, lesiva u omisiva en que puede incidir algún servidor o funcionario del sector publica, por la transgresión del marco de regulación administrativo o alguna norma o reglamento interno” (p.246).

De acuerdo a lo expresado por el autor refiere a la infracción cometida en el desarrollo de su función, pudiendo estar el vínculo laboral en curso o haberse extinguido al momento de conocer la comisión de la falta; lo que implica que es exigible la responsabilidad a aquellos que se encuentren laborando en la institución e incluso a aquellos que ya no formen parte de la misma.

De igual manera, la atribución de la responsabilidad administrativa suele ser aplicada al personal del sector público que desempeñen una actividad o función ineficiente en sus respectivos puestos, sean estos funcionarios o servidores públicos. Para poder acreditar una responsabilidad por deficiencias en el ejercicio de la actividad laboral se requiere de indicadores o mecanismos para poder medir la eficiencia en el desempeño del personal, debiendo ser estos claros y objetivos para que no quepa la posibilidad de atribuir responsabilidad administrativa de manera arbitraria.

La Administración Pública

El rol de supervisión que debe ejercer la administración pública debe estar orientado a no incentivar conductas negativas o antisociales. Si se comete una falta la imposición de la sanción debe ser inmediata para establecer precedentes y generar confianza en el ambiente laboral. Para no vulnerar el principio non bis in ídem. La interpretación realizada debe tomar en consideración el marco jurídico penal y administrativo.

Así pues, el sistema administrativo en el sector público debe optar por aplicar ciertos filtros para mitigar los efectos nocivos que pueden aflorar en las relaciones conflictivas dentro del sector de trabajo en que interactúan los servidores públicos. Así pues, se debe priorizar que las controversias sean resueltas inmediatamente y aquellas polémicas que la misma administración no pueda resolver, puedan pasar a la instancia judicial. Esto lógicamente podría generar cierta afectación al servidor, ya que el flagelo de la sobre carga procesal en el sector justicia puede dilatar mucho tiempo y no se tiene una noción exacta de cuando se podría tener un pronunciamiento final sobre el caso.

Las actividades de la Administración Pública

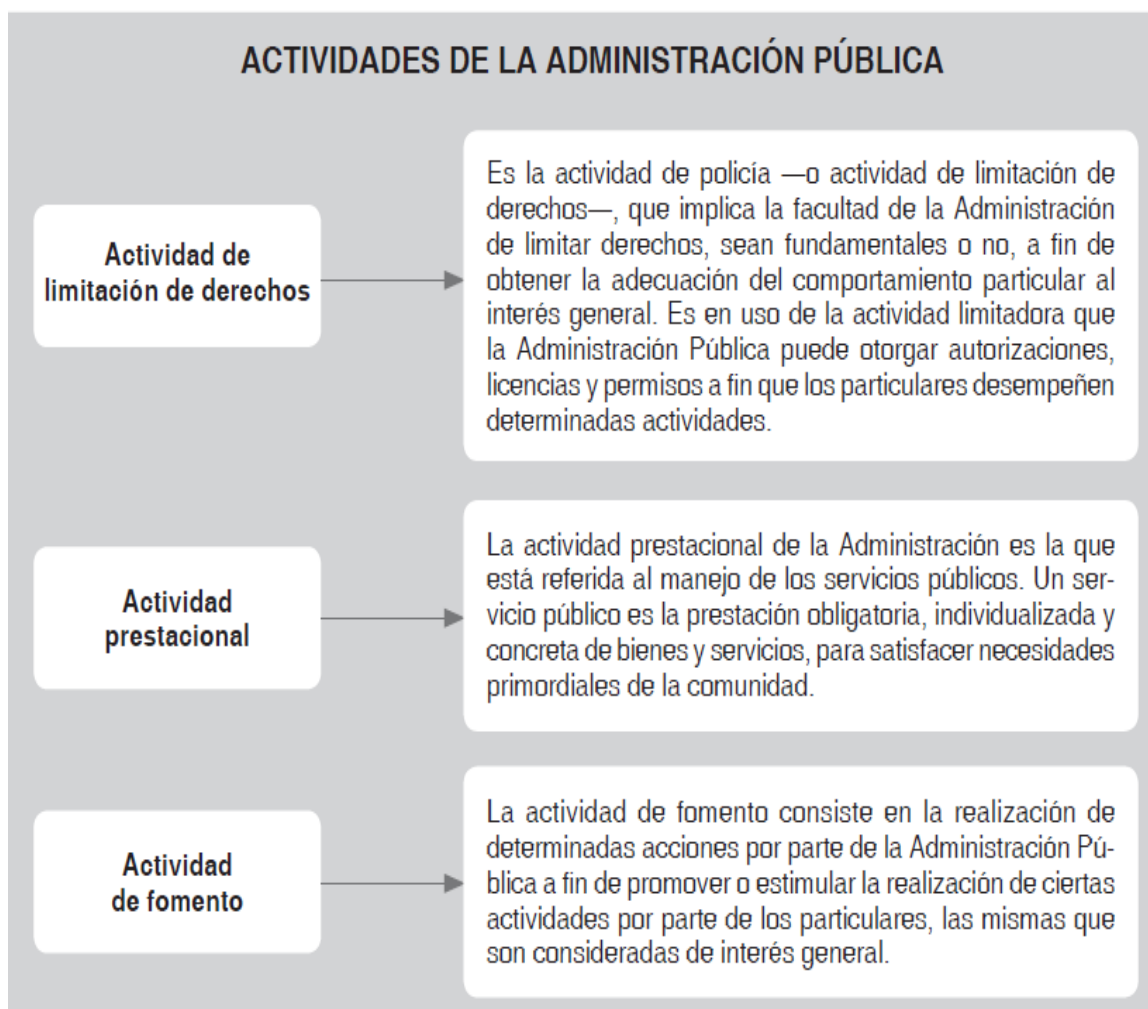
Para el óptimo ejercicio de la función administrativa, las entidades públicas desarrollan diferentes actividades que se constituyen como obligaciones amparadas en el principio de legalidad pero que a su vez diferencian la competencia de cada ente por el cual está conformado.

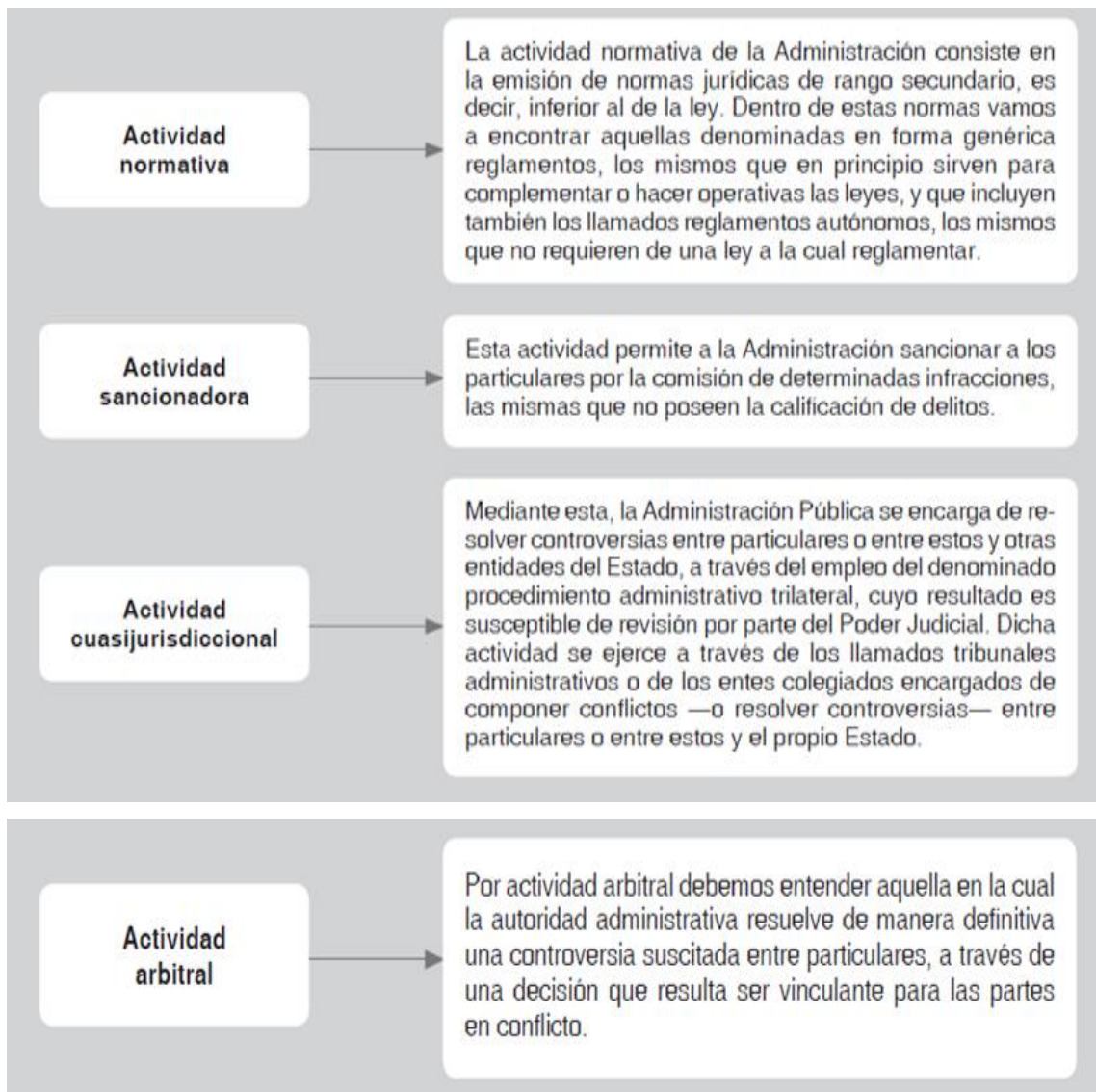
Actividad de limitación de derechos

La administración por la naturaleza de su función tiene la facultad de limitar ciertos derechos, en ocasiones especiales puede que sean derechos fundamentales o no, la motivación de dichas limitaciones se centra en lograr que el comportamiento de un particular se adecue al interés general. Es por ello que la Administración puede otorgar autorizaciones, permisos, licencias para que los administrados desempeñen diferentes actividades

Por mencionar de manera breve las distintas actividades que desarrolla la Administración Pública, las cuales podemos observar en la siguiente figura:

Figura 2: Actividades de la Administración Pública





Fuente: Guzmán Napuri (2013)

Potestad sancionadora de la Administración Pública

La Ley del Procedimiento Administrativo General establece la potestad sancionadora e incluso le atribuye ciertas garantías que solían ser parte del derecho penal. Esto a razón de que no todas las contravenciones al orden jurídico deban ser sancionadas por una pena, más aun teniendo en consideración la noción subsidiaria que deviene del ámbito penal y que se aplica como *ultima ratio*.

Bajo esta premisa el especialista Guzmán (2013), señala que “El ordenamiento jurídico tendría que otorgar la opción de aplicar sanciones de naturaleza administrativa, para poder ser empleado como un instrumento jurídico de control social, siendo estas claramente más

benignas que el llegar a una sanción penal, en la que por ejemplo es posible privar de la libertad a los infractores de la norma” (p.654).

En el caso del régimen disciplinario docente se rige por sus leyes especiales, estas son ley especial (La Ley de Educación, la Ley de Reforma Magisterial y su reglamento, la Ley del Profesorado y su reglamento), la cual debe guardar coherencia con lo que se encuentra enmarcado en la Ley del Procedimiento Administrativo General, con el fin de uniformizar los procedimientos y también para que estos revistan de ciertas garantías vitales para que el resultado final del proceso seguido contra el administrado sea justo, teniendo en consideración que del mismo se podrían constituir actos de gravamen sometidos a procedimiento administrativo sancionador.

De esta forma, para el autor Guzmán (2013) “Los efectos de la potestad sancionadora son atribuciones inherentes que el ordenamiento jurídico le otorga a todos los organismos que conforma el aparato estatal para aplicar o imponer sanciones a conductas lesivas causadas por terceros, debiendo este soportar las consecuencias”

Por ello, entendemos que el sujeto pasivo tiene se encuentra en una condición de sujeción frente a la entidad a la que pertenece, y que en un ámbito determinado aplica su potestad de manera uniforme a todos los administrados.

La facultad de aplicar la potestad sancionadora en los procedimientos administrativos sancionadores va de la mano con las garantías aplicables al administrado para que los derechos fundamentales de estos sean tutelados de manera adecuada y así se aseguren desde la etapa en que se calificara la infracción hasta la etapa de imposición de sanción, con ello el procedimiento se desarrollaría en un marco objetivo con bases reales.

Por todo lo señalado en esta etapa podemos hacernos la pregunta de que si una sanción administrativa en verdad corrige la situación generada y si cumple la función de desincentivar la comisión de infracciones, tema que trataremos a continuación.

La sanción administrativa y su función reparadora.

La sanción administrativa es una medida correctiva que busca reponer la situación alterada al estado anterior de la infracción cometida. Muchos de los ordenamientos jurídicos no cumplen un papel efectivo en el tema de desmotivar la comisión de comportamientos que

constituyan infracción administrativa, puesto que no han distinguido las medidas correctivas con la sanción administrativa.

Por otro lado, respecto a los medios de ejecución forzosa, debemos afirmar que no suelen tener una naturaleza sancionadora, solo mantienen un enfoque coercitivo, el ejemplo más práctico es la multa, que pretende corregir el hecho existente generado por la infracción, que para el caso del régimen disciplinario que tratamos no se considera una sanción aplicable.

Entonces podemos precisar que en el tema que investigamos se da en la misma forma se precisó al iniciar, la sanción administrativa no se distingue de las medidas correctivas, que deberían servir para tratar de no infringir la normativa, la que podría darse con medidas informativas, charlas, publicaciones, entre otros a los administrados.

En los casos en que se aplica el régimen disciplinario a los docentes de la Ugel N° 04, la autoridad competente para conocer, investigar, calificar y determinar la sanción administrativa es la Comisión Administrativa de Procesos Disciplinarios para docentes, la cual puede conocer y resolver aquellas faltas que se consideren graves o muy graves, sobre las cuales podrá emitir pronunciamiento, de lo contrario si en la investigación se determina que por la gravedad de la infracción no es competente para pronunciarse, deberá derivar el asunto al área de Recursos Humanos de la Unidad Educativa Local, o en casos excepcionales al director del centro de educación en la cual se suscitaron los hechos sometidos a investigación, por lo que a continuación profundizaremos acerca de ella y de la actividad que desarrolla.

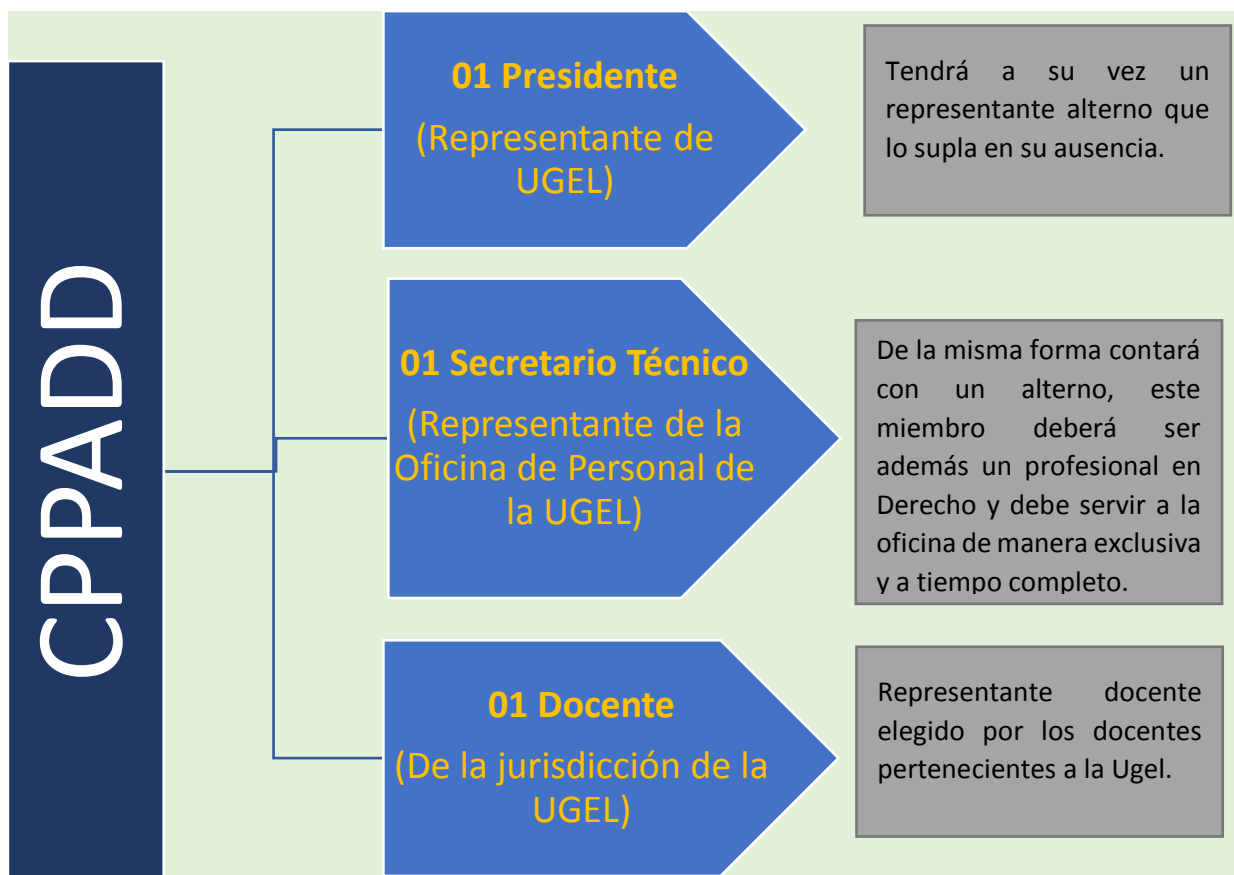
Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes – CPPADD

La particularidad que presenta esta comisión es que solo se conforma para dirimir sobre procesos administrativos disciplinarios por incurrir en infracciones a los dispositivos normativos generales o internos. La sanción impuesta puede ser un cese temporal de actividades o la destitución definitiva del cargo, estas medidas pueden aplicarse a todos los operadores que laboran en la institución, sean directores, sub directores, o profesores.

Para poder constituir la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, esta debe presentarse a través de las emisiones una resolución emitida por la dirección de la Ugel N° 04.

Debemos señalar que la conformación de la comisión encargada de dirigir este tipo de procedimientos se establece por resolución y cada 2 años.

Figura 3: Conformación de la CPPADD



Fuente: Elaboración propia.

Cada uno de los integrantes de la Comisión tiene una función específica la cual debe desempeñar con eficiencia, buscando en todo momento el esclarecimiento de los hechos para poder cumplir con la finalidad de justicia que se busca dentro de un procedimiento sancionador sometido a su competencia.

Atribuciones de la CPPADD

Las principales atribuciones de la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios son la calificación de las denuncias presentadas, también la emisión de pronunciamientos oficiales sobre los procedimientos disciplinarios seguidos contra los docentes y para finalizar si el procedimiento disciplinario no procede, todo lo actuado se eleva al titular que dirige la entidad, con los fundamentos adecuados.

Servidor público

Podemos señalar que el servidor público es aquel profesional, técnico, o trabajador administrativo que decide realizar la prestación de sus servicios laborales en una entidad del sector público. Cada plaza esta direccionada a funciones específicas que dependen de la especialidad, las áreas y los niveles de la entidad.

Los las entidades de administración publica las que se encargan de ejecutar los programas, los proyectos u ofrecer los servicios implementados por el estado hacia la comunidad. Así pues, el servidor que labora en la administración pública dirige el peculio del estado, para emplearlo en beneficio de la sociedad. Por este factor, cuando hay comisión de delitos por malversación de fondos y hay existencia de corrupción, se genera perjuicios significativos contra la sociedad y el estado.

Dirigir y administrar recursos estatales implica responsabilidad y profesionalismo, por consiguiente el funcionario o servidor público que tenga el poder estatal para disponer de estos fondos, deberá mantener una conducta transparente, con el objetivo de generar confianza y aprobación por parte de la sociedad.

Como es sabido, el trabajo desempeñado por un servidor del estado suele estar condicionado al respeto de reglamentos y normas.

Para el presente caso los docentes son también servidores públicos, puesto que ellos prestan el servicio educativo a la comunidad, y también están sujetos a cumplir con los deberes que se les ha encomendado y a respetar las normas que los rigen, por ejemplo, la Ley de la Reforma Magisterial y la Ley 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, que rige también para los servidores públicos que laboran en la Administración Pública.

Procedimiento administrativo sancionador

Se puede manifestar que el procedimiento sancionador en la administración, es el conjunto de mecanismos jurídicos desarrollados por la administración pública, a través del cual se hace efectiva la aplicación de la potestad sancionadora del estado, frente a la comisión de una conducta que infrinja una disposición administrativa, o una omisión que genere algún perjuicio a la entidad o al administrado. Son los funcionarios y servidores los que suelen ser

pasibles de tener procedimientos sancionadores en su contra, por transgredir la norma o el reglamento de su institución.

La imposición de una sanción disciplinaria tiene por misión el direccionamiento de la conducta que ejercite el servidor público al desarrollar sus actividades laborales. En suma, se busca la disuasión y prevención de conductas atípicas contrarias al marco de las actividades lícitas y éticas.

Características del procedimiento administrativo disciplinario

Todo proceso que tenga como premisa la investigación de una conducta ilícita o perjudicial, sea de índole judicial, policial o, como en nuestro caso, administrativa; tienen el objetivo de esclarecer hechos y tutelar bienes jurídicos infringidos por agentes externos.

Las características particulares que se pueden apreciar en los procedimientos administrativos disciplinarios son las siguientes:

La existencia de una imputación: El respeto de las garantías del administrado frente al procedimiento administrativo disciplinario, implica que debe existir una imputación oficial por incurrir en una falta, si no hay alguna cuestión sobre el desempeño de sus actividades, entonces no se puede procesar a alguien innecesariamente.

Este hecho es lógico, puesto que es la conducta cuestionada la que permite el inicio del procedimiento disciplinario. Se debe denunciar la falta ante la institución competente para que se efectúe la investigación respectiva. Es importante que el agente que formaliza la denuncia realice la descripción del hecho que motiva la falta, para fundamentar la misma.

Identificación del denunciante: Es evidente que para poder presentar una denuncia, el accionante debe identificarse a partir de los datos consignados en su documento nacional de identidad, incluida su firma o huella dactilar. La exigibilidad de dichos requisitos son vitales para el inicio de la investigación, ya que hay denuncias que carecen de especificidad y mantienen imprecisión, por lo que es sumamente importante ser detallado.

El proceso administrativo disciplinario es sumario: Así pues, tenemos a Mory (2009), quien señala que los procedimientos disciplinarios por incurrir en faltas administrativas, cuando se traten de ceses temporales no pueden superar los treinta días hábiles (p, 134).

El proceso administrativo disciplinario es escrito: El desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario a través de todos sus actos, suelen presentarse de forma escrita o documentalmente, no hay oralidad como se puede apreciar en el sector judicial. Las piezas probatorias que se recaban para impulsar los hechos denunciados se anexas al legajo del expediente. El servidor o administrado investigado debe tomar conocimiento de dichos medios de prueba para poder efectuar la contradicción respectiva y desvirtuar la denuncia en su contra. De esta forma los miembros de la comisión podrán tener noción detallada sobre de los acontecimientos y se pronunciaran conforma al derecho y a la ética del servidor público.

Además, no se deben modificar los expedientes administrativos, ni se deben sustraer sus legajos, bajo ningún motivo, con la excepción de que exista una orden judicial, a través del cual se suprime de forma temporal ciertas copias certificadas del expediente para que sean analizados, pero al finalizar con dicho acto, se deben devolver dichas copias al expediente original

De lo señalado, podemos manifestar que los servidores públicos deben hacer efectivo su facultad procesal de conocer su expediente disciplinario para que no se generen efectos de arbitrariedad en su contra, deben estructurar su estrategia de defensa y pueda hacer uso de sus garantías. Su defensor legal o la persona que tengan facultades, mediante poder especial para darle seguimiento al proceso también tiene derecho de acceso a dicho expediente.

Es prerrogativa del Titular de la Entidad determinar la sanción: Dentro de una institución pública, es el titular que dirige la entidad el encargado disponer la sanción definitiva y debe tomar en consideración el informe emitido por la CPPADD. Esta sanción puede devenir en el cese temporal del ejercicio de funciones o la destitución definitiva del cargo. De esta forma la resolución emitida estará vinculado con los fundamentos y las conclusiones emitidos por él informa de la comisión de la institución.

Además el funcionario titular que dirige la institución pública debe centrar el ejercicio de sus facultades sancionadoras respetando las disposiciones legales, las garantías y los principios del art 230° del Procedimiento Administrativo General – 27444.

Respetar la pluralidad de instancias: Todas las instituciones que pertenecen al estado están divididas en razón de sus distintas jerarquías. Así pues, los fallos de los procedimientos suelen

pasar por más de un nivel. Este permite que el administrado investigado pueda presentar alguna impugnación cuando considera que hay afectación de sus garantías o derechos. Por ello, pueden acudir a una instancia superior para que efectúe la revisión del primer pronunciamiento.

Los principios del procedimiento administrativo sancionador

La base del derecho administrativo sancionador se encuentra en sus principios rectores. Los principios se vinculan con el comportamiento humano y las exigencias que devienen del estado para ocupar un cargo. De aquí aflora la capacidad de sanción que se aplica al infractor por la transgresión de dichos lineamientos.

Respecto a lo señalado, estamos de acuerdo en que la conducta que desempeñan los agentes públicos en los organismos estatales tienen que adecuarse a los principios del procedimiento administrativo, si hay transgresión de las disposiciones oficiales o reglamentos, la sanción debe aplicarse conforme a derecho, respetando las garantías y en virtud al tipo de falta.

Principios del Régimen Disciplinario

Principio de Legalidad.

La particularidad de este principio en sede administrativa señala que la atribución del poder de sanción solo se puede otorgar por norma con rango de ley en el marco de la administración pública. Así pues, la potestad de sanción que otorga el principio de legalidad permite que una institución pueda aplicar sanciones dentro de un ámbito específico a un administrado. La sanción atribuible, bajo ningún concepto puede contemplar las sanciones que privan del derecho a la libertad, cuestión que será solo competencia dentro de un proceso a cargo de un juez penal.

De esta forma Guzmán (2013) afirma que “el principio de legalidad otorga garantías inherentes a la administración y al administrado, de esta forma se respetan los lineamientos y disposiciones jurídicas que deben confluir en un estado de derecho” (p.658).

El principio de legalidad dentro del procedimiento sancionador, se concreta en la imposición de la potestad sancionadora que tiene la institución pública sobre el servidor o funcionario.

Para el caso de la Administración Pública, solo se le está permitido actuar dentro de lo que la norma establece, los administrados por otro lado si pueden emplear la denominada garantía de la libertad negativa con base constitucional, es decir aquel aforismo jurídico que dispone que nadie está en la obligación de hacer lo que el marco legal no manda, ni está impedido de hacer lo que la ley no prohíbe. Esto en razón de que abriría mucha posibilidad de actuar fuera de lo objetivo teniendo en consideración que la facultad que se le otorga puede generar limitación a los derechos de los administrados.

Por esta razón la Administración no puede atribuirse potestad de determinar una sanción ni por reglamentos ni por actos administrativos, puesto que las sanciones solo se pueden asignar mediante ley en forma expresa.

Principio de Tipicidad.

El principio de tipicidad, establece que aquellas conductas o infracciones pasibles de sanción administrativa, deben estar instauradas de forma expresa en normas con rango de ley, y que además no admite interpretación extensiva o análoga. Además, la tipicidad en el procedimiento sancionador tiene gran afinidad de interpretación con la teoría del delito que se considera en el derecho penal. Dicha teoría presupone la existencia de una acción que lesiona algún derecho, la ejecución de una conducta típica, que sea antijurídica y que sea pasible de culpabilidad.

Para el autor Guzmán (2013), *el principio de tipicidad señala que es un error que la administración actúe con discrecionalidad al momento de determinar sanciones, las actuaciones administrativas deben ser de conocimiento de la administración y del administrado, ya que de otra forma se generaría un vacío de control sobre dicha actuación, lo que perjudicaría grandemente a los administrados (p. 667).*

Respecto a lo señalado concordamos con el autor en la medida de que si se otorga discrecionalidad a la Administración para ese tipo de actos no se podría controlar de manera adecuada que se actúe dentro de lo establecido por ley. En la misma forma, señalamos que es un error, a nuestro parecer, que la Ley N°27444, se encargue de establecer los tipos de conductas a través de la vía reglamentaria. Este hecho permite flexibilizar el principio de tipicidad, no permitiendo un adecuado control de mismo.

Principio del Debido Procedimiento.

La particularidad de este principio sugiere que solo las instituciones públicas están facultadas para aplicar sanciones, a través de un procedimiento administrativo que respete las garantías del debido proceso y el derecho de réplica que es inherente a todo administrado. Las etapas del procedimiento tienen que desarrollarse con idoneidad jurídica.

Al respecto Guzmán (2013) señala que “el debido procedimiento contiene otros derechos accesorios que confluyen en cada caso, por ejemplo el derecho de impugnación, el derecho de defensa, la facultad de contradicción, el derecho a tener resoluciones motivadas correctamente motivadas” (p.660).

Precisamente, el marco jurisprudencial y doctrinario en nuestro país, tienden a presentar dos modalidades del debido proceso, el modo adjetivo material el cual permite que el pronunciamiento judicial se desarrolle de manera óptima, respetando sus etapas, cumpliendo con los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y equidad dentro del proceso. Por otro lado tenemos el modo adjetivo procesal, el cual es conocido como el debido proceso formal, el cual debe respetar las formalidades planteadas en la constitución y el marco procesal pertinente, adaptándose a cada caso en particular. No solo basta con el cumplimiento de requisitos, sino que debe cumplir con la finalidad de resolver el conflicto de interés y concretar una cultura de paz en la sociedad.

Este principio es tan importante que no solo es aplicado en el marco jurisdiccional o administrativo, sino también en las entidades privadas formadas corporativamente y que requieren de procedimientos transparentes para el funcionamiento de sus actividades.

Principio de razonabilidad.

Implica que la sanción que se pretende imponer debe ser razonable y proporcional a la acción de infracción cometida, para lo cual deben observarse los detalles de forma minuciosa para comprender la gravedad del caso, el tipo de sanción que se aplicara, el perjuicio generado, la reiteración de la conducta reprochable y el beneficio ilícito que obtuvo el infractor.

Teniendo en cuenta a la Ley de Procedimiento Administrativo General, cuando se traten de actos que generen gravamen, como lo son el crear obligaciones, calificar infracciones o faltas, imponer sanciones administrativas o establecer ciertas restricciones al administrado, pues se tienen que aplicar ciertas limitaciones a la facultad otorgada, manteniendo la proporción debida entre los medios a emplear y la finalidad pública perseguida.

Principio de irretroactividad.

Por este principio se tiene que únicamente es aplicable la sanción correspondiente al momento de ejecución de la conducta infractora por el funcionario o servidor público.

Al respecto Guzmán (2013) señala que, *la Ley contempla la retroactividad benigna, que consiste en aplicar normas supletorias posteriores que puedan favorecer al administrado; esto aparentemente genera contravención al marco constitucional puesto que la figura de la retroactividad benigna solo es aplicable al área penal, cuando hay dudas razonables que puedan favorecer al reo, pero no hay mayor referencia al ámbito administrativo (p.669).*

La doctrina al respecto nos indica que este principio no se puede aplicar a aquellas sanciones que ya fueron ejecutados, aun cuando aquella infracción por la que se le sanciono haya dejado de ser reprochable. Pero si el procedimiento estuviera en trámite sí sería aplicable y nos encontraríamos frente a una condición especial de la materia.

Principio de concurso de infracciones o faltas.

El objetivo del principio sigue la misma línea que el establecido en el ámbito penal, en el cual, si nos encontramos ante una conducta que genere más que una infracción continua, la norma debe aplicarse con aquella infracción más lesiva, esto sin menoscabo de poder exigir las demás responsabilidades, tal y como lo dispone el inciso 6 del artículo 230° de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

Principio de continuación de infracciones o faltas.

Este principio es tan importante para el régimen disciplinario docente ya que se aplica de manera directa cuando el servidor público, docente incurre en abandono de cargo. Su objetivo es imposibilitar que se inicie un nuevo procedimiento administrativo sancionador cuando el administrado incurra en infracciones reiteradas, siendo que ella pertenece o forma parte de una infracción general pero que se realiza de manera continuada, el abandono de cargo por ejemplo en el caso de docentes como ya se había mencionado.

Al respecto Guzmán (2013) menciona que: cuando se impongan sanciones por la comisión de infracciones ejecutadas de forma continua, es necesario que transcurran treinta días desde la fecha en que se impuso la sanción última. La entidad o institución

encargada de dirigir el proceso puede acreditar que solicito al administrado la demostración del cese de las infracciones (p.672).

Además de ello debemos señalar que no cabe posibilidad de realizar imputación continua por la comisión de infracciones cuando se presentó algún recurso administrativo en el marco del tiempo legal, ya que la sanción de la administración, no es ejecutable mientras no se agote la vía administrativa, este hecho constituye una particularidad excepcional al principio de ejecutoriedad del acto administrativo, mediante el cual la Administración Pública está facultada para ejecutar sus actos administrativos.

Principio de causalidad

Por medio de este principio las responsabilidades de las conductas activas o de omisión deben recaer sobre aquel que la realiza. Esto implica que un servidor o funcionario público sea sancionado por un hecho o conducta realizada por otro administrado, exceptuando la figura de la solidaridad cuando la ley lo establezca, en esa instancia será exigible a cualquiera de los dos o a ambos.

Principio de presunción de licitud

Este principio tiene una característica garantista respecto a los administrados, señala que las entidades del sector público deben de aplicar la presunción de que los servidores o funcionarios públicos suelen actuar apegados a la ética y a sus deberes, mientras no exista alguna evidencia contraria. Asimismo, es el equivalente a la presunción de inocencia que se aplica en el ámbito penal. En consecuencia, la autoridad administrativa debe emitir pronunciamientos con bases reales, mas no emitirá pronunciamiento basándose en inferencias, sospechas o simples declaraciones, así estas procedan de servidores o funcionarios administrativos. De esta forma, si no hay una convicción o evidencia debida que acredite la infracción materia de sanción, entonces el administrado no será sancionado, por su garantía de presunción de actuar con licitud.

Respecto al procedimiento administrativo sancionador tenemos a Guzmán (2013) quien

afirma que la presentación de la carga probatoria debe ser otorgada por la parte que se encuentre en mejor condición para acreditar los hechos, de esta forma, si debemos considerar la condición del trabajador administrativo y la entidad, es más factible que esta última pruebe la responsabilidad del primero a que el investigado pruebe que no tiene responsabilidad (p.679).

Debemos señalar además que este principio sirve de justificación, para que la resolución emitida por la autoridad administrativa, no se ejecute, antes del agotamiento de la vía administrativa. De existir una resolución de sanción que haya sido impugnada dentro del plazo legal, es labor de la administración pública tener la carga de la prueba en razón de que esta tiene mayor capacidad para acreditar pruebas para sustentar la contraposición contra el administrado, como ya se había señalado anteriormente.

Principio non bis in ídem

Según este principio no es posible aplicar de forma continua o simultánea una sanción administrativa y una pena, por un solo hecho acreditado, fundamentado y con el sujeto activo identificado. Bajo esta premisa, tampoco es viable sancionador en más de una ocasión por una infracción administrativa, esto ya fue señalado en párrafos anteriores.

El principio constitucional del non bis in ídem, garantiza que no se aplique una persecución dual un mismo agente investigado. En suma, cuando exista dualismo entre una infracción y una sanción penal, pues entonces primará el proceso penal. No puede existir sanciones supletorias administrativas, porque el funcionario o sujeto activo está afrontando la comisión de un delito que puede privarlo de su derecho fundamental de la libertad. Tampoco se pueden ajustar ambos tipos de sanciones.

Nuestra jurisprudencia nacional confirma que frente a coexistencia de infracciones y delitos, siempre se priorizara el delito por su naturaleza gravosa, desde esta óptica, la sanción administrativa por la ejecución de infracciones debe ser considerada de forma relativa. Este principio tiene rango constitucional, así que no tiene mayor excepción.

Régimen Disciplinario Aplicable a los docentes

Como señalamos en párrafos anteriores, en el marco de la administración educativa, la carrera pública magisterial se circunscribe en dos marcos normativos. Así pues, tenemos a Ley del Profesorado, que es aplicable a todos los docentes que fueron afiliados al magisterio desde el 13 de julio del año 2017, y por otro lado tenemos a la reforma magisterial, que modificó la primera ley vigente.

La estructura de estas dos leyes regulan las conductas que deben ejecutar los servidores y funcionarios públicos dentro de las instituciones educativas. Esto implica cumplir con deberes y obligaciones orientados a brindar un servicio de educación eficiente. También se

disponen los regímenes laborales remunerativos y las conductas que pueden ser consideradas faltas pasibles de ser sancionadas por infringir la ética o el profesionalismo en la administración pública.

Características del Proceso Administrativo Disciplinario

Además de ellos el proceso administrativo disciplinario tiene las siguientes características: Para iniciar procede únicamente en casos graves o muy graves, además es sumario, la duración no puede ser mayor de treinta días hábiles, si se incumple el plazo se transgrede el marco disciplinario. Por último, tiene que estar dirigido por una comisión permanente.

Etapas del Proceso Administrativo Disciplinario a Docentes

La Denuncia: Puede ser concebida como la acción que suele iniciar e impulsar una investigación. Cuando la institución o entidad suelen tomar conocimientos del hecho, se deben realizar la indagación para poder establecer si hay existencia de alguna falta disciplinaria por parte del servidor docente o del funcionario director del centro educativo. Por la formalización, las denuncias son presentadas documentariamente en la mesa de partes del área que corresponda. La denuncia debe identificar la presunta infracción y ofrecer las pruebas que permitan acreditar la culpabilidad.

Si la parte que formula la denuncia se desiste de la acción, este hecho no finiquita, ni suspende la investigación. El procedimiento sigue su curso.

Según Guzmán (2013) “El procedimientos administrativo suele iniciar de oficio por la institución que es competente y en donde se cometió la infracción, pero también puede impulsarse por iniciativa del administrado que lo solicita” (p.437).

De esa manera los procedimientos que se inician a pedido de parte requieren la intervención de un grupo de administrados interesados, mientras que los procedimientos de oficio son aquellos que se activan por el impulso de la administración.

Debemos acotar que las instituciones tienen que informar a la UGEL sobre las denuncias formuladas en contra de los funcionarios o servidores públicos que laboran en su sede educativa, por la ejecución de faltas graves o muy graves.

Dentro de las instituciones educativas son los especialistas que laboran en las áreas de ASGESE O AGEBRE, los que se encargan de la verificar los hechos que son pasibles de

investigación además de realizar la calificación del tipo de infracción, sean muy graves o graves. El supervisor responsable tiene que emitir el informe respectivo en el cual debe detallar si hay existencia o indicios de infracciones.

Cabe precisar que una vez analizada la denuncia y presentada la recomendación, la comisión que dirige los procesos se tiene que pronunciar sobre si se procederá o no con el proceso disciplinario. Este paso es esencial para para la resolución que apertura el proceso.

Investigación: Una vez que la denuncia o informe haya ingresado a la Oficina de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes, esta es registrada y a la vez derivada a un especialista legal que lo tendrá a su cargo, y además de ello realizara los actos correspondientes que coadyuven al esclarecimiento de los hechos, identificando la infracción realizada por acción u omisión, quien o quienes son los autores, en qué circunstancias se llevó a cabo el hecho y entre otras cuestiones que servirán para que pueda sustentar su pedido ante la Comisión.

Etapas de instrucción del procedimiento administrativo sancionador

Informe Preliminar: Debemos señalar que la comisión encargada de impulsar el proceso disciplinario contra docentes tiene que pronunciarse dentro del plazo de treinta días hábiles, este plazo corre desde el momento en que toma conocimiento de los hechos. Además, en el informe elaborado preliminarmente se debe establecer si se iniciara o no el procedimiento disciplinarios respectivo.

Si el informe preliminar determina que se debe iniciar el procedimiento disciplinario, pues entonces el titular de la UGEL debe pronunciarse a través de una, dentro de un plazo que no sea mayor a cinco días.

Es importante acotar que el docente que tenga un procedimientos disciplinario en su contra, tiene que ser debidamente notificado con la resolución directoral, la cual debe tener anexo el pliego de cargos respectivos y la imputación detallada para que el administrado pueda estructurar su estrategia de defensa. Por otro lado, si no se instaura un procedimiento administrativo disciplinario por falta de elementos, el expediente administrativo tiene que ser archivado.

Proceso administrativo instaurado mediante resolución fundamentada del Titular de la entidad.

El titular de la institución educativa tiene la facultad de poder iniciar el procedimiento respectivo contra el servidor o ex servidor público a través de la resolución oficial. Se deben de detallar o describir los cargos o hechos imputados, las personas que denuncian y su relación con el agravio. Así mismo, la interpretación de los hechos es vital, ya que a través de estos se impulsa la denuncia y se imputa la falta. Los medios de prueba sustentan el inicio del procedimiento administrativo sancionador y al tomar conocimiento del mismo, el administrado puede estructurar su defensa, desvirtuando las acusaciones contrarias.

Cabe precisar que la resolución que apertura el procedimiento disciplinario contra el funcionario o servidor público puede ser declarado nulo si es emitida por un profesional no autorizado por la entidad, por el marco normativo, o también en caso no exista eficacia jurídica.

Dentro del procedimiento no se pueden atribuir responsabilidades accesorias por incurrir en la infracción. La sanción se establece en proporción al hecho causado y no a lo que causa. Por lo que solo se deben tener en consideración los hechos que se detallan en el pliego de cargos. En este documento también se puede recomendar una sanción adecuada por la falta cometida.

La carga de la prueba en el procedimiento administrativo debe ser presentada por la institución administrativa, ya que tiene que acreditar aquellos elementos que fundamentan su decisión de sancionar. La carga probatoria es distinta al del proceso judicial, ya que en esta, son ambas partes las que están supeditadas a presentar pruebas en razón de sus pretensiones. Esto no implica que el administrado este imposibilitado de contradecir tales fundamentos o de aportar medios probatorios que lo libren de toda responsabilidad.

Por otro lado, debemos acotar que la resolución que motiva el inicio del procedimiento sancionador es un acto administrativo interno, por este motivo debe contar con formalidades, ya que es el resultado de un análisis cognitivo previo de la misma entidad.

Notificación de la Resolución Administrativa en la etapa de instrucción.

Una vez que la Comisión – CPPADD decide la iniciación del procedimiento administrativo sancionador, se le remite al titular de la institución, la autoridad correspondiente formulará la respectiva notificación de la resolución al servidor, la misma tiene que contar con la información del denunciante, el hecho denunciado, las circunstancias en que se suscitaron los hechos, los afectados o la afectación causada, con la premisa de que el administrado

pueda formular los descargos pertinentes de forma escrita y dentro del plazo de cinco días hábiles desde su notificación.

Derecho de defensa

Cuando el docente que está siendo investigado ya fue notificado y tomó conocimiento del pliego de cargos que se le imputan, puede absolver o contradecir los mismos, asimismo también puede aportar las pruebas que considere para librar su responsabilidad de la infracción que se busca sancionar; así también tiene el derecho de solicitar que se le designe una fecha específica para que rinda su declaración oral frente a los miembros de la comisión, pudiendo asistir en compañía de su defensor, lo cual queda a discreción del investigado.

La forma del descargo debe presentarse de la siguiente manera. El primer lugar debe hacerse por escrito, luego se tienen que exponer los hechos de forma detallada, posteriormente, tienen que existir fundamentos de derecho, para finalizar debe ir acompañado de material probatorio.

El silencio administrativo en el régimen disciplinario docente.

El silencio administrativo constituye un mecanismo contra la inactividad de la Administración, puesto que, si esta no emite un pronunciamiento dentro del plazo establecido por ley, se habilita al administrado para que puede ejercer otras medidas, tomándose, dependiendo del caso, por estimada o desestimada la solicitud.

En el régimen disciplinario docente existe el silencio administrativo positivo, en la etapa de la instrucción del procedimiento administrativo, al notificarse el pliego de cargos al servidor público, el cual tiene por derecho cinco días hábiles para ejercer su defensa y contradecir tales imputaciones, y cinco días más si aquel solicita la ampliación del plazo legal para responderlo, por lo tanto es de entender que aunque la Administración no conteste el pedido se da por estimada la solicitud del administrado en atención a lo que dispone el art 53 de la ley de Reforma Magisterial – Ley N° 29944.

Etapa Resolutoria del procedimiento administrativo sancionador

Informe Final: Respecto al informe final tenemos a Guzmán (2013), quien asume que, “Ante la ausencia de descargo por parte del administrado, esta situación no perjudica su condición, ya que las pruebas tienden a sustentar los hechos ocurridos y estas no pueden ser alteradas en virtud al principio de licitud del procedimiento sancionador” (p.690).

La administración tiene que recopilar los medios de prueba óptimos que sustenten la comisión de la infracción, de no ser así, estaríamos en un supuesto de ausencia de pruebas, por lo que el caso se tendría que archivar. Así también, el descargo o la no presentación del mismo, no genera mayor alteración dentro del proceso.

El informe final emitido por la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios de la UGEL tiene que estar motivada conforme a ley y con la recomendación para sancionar, archivar o declarar su improcedencia de ser el caso. El informe resuelve la denuncia en proporción a la calificación de los hechos válidos, los mismos que pueden ser graves o muy graves para poder establecer la sanción adecuada.

Si se tratan de faltas graves, la sanción aplicable a los docentes que resulten infractores, suelen aplicarse de forma temporal, el tiempo de sanción puede tener una duración desde treinta y un días hábiles, hasta doce meses, dependiendo de la calificación de la falta administrativa.

Si el perjuicio generado por la falta tiene una naturaleza muy grave, pues la sanción correspondiente será la destitución del cargo.

La sanción administrativa

La aplicación de la sanción administrativa ya fue detallada ampliamente en párrafos anteriores. Sus efectos, en caso de ser faltas administrativas graves, suspenden inmediatamente el derecho que tiene el servidor público a ejercer actividad laboral, sin goce de sueldo. En suma, nos encontramos frente a un supuesto de cese o separación temporal del servicio educativo. El tiempo de sanción puede ser de 31 días hasta 12 meses. Posterior a este plazo, puede reintegrarse a sus actividades o postular a una nueva plaza laboral. En cambio, si la falta tiene una naturaleza muy grave, se aplica la destitución definitiva del cargo y el docente queda imposibilitado de reintegrarse a sus actividades en dicha institución.

Notificación de la Resolución Administrativa en la etapa final.

El acto de notificación de resoluciones sean de sanción o de absolución, tiene que estar dirigido tanto al administrado como al órgano que emitió la solicitud. De esta forma se garantiza la legitimidad del procedimiento, respecto a la toma de conocimiento sobre el pronunciamiento de la institución.

Es cierto que las denuncias suelen iniciar los procedimientos administrativos sancionadores, pero si es que no hay una notificación debida, ni los órganos, ni el funcionario o servidor público investigado puede efectuar la contradicción por los hechos que se le adjudican. Para poder impulsar el procedimiento dentro de un marco de legalidad, las partes deben tomar conocimiento de las actuaciones que se desarrollen, ya que se podría aplicar una sanción indebida a alguien que ignora que se le estaba siguiendo un procedimiento sancionador en contra, o por otro lado, podría existir ausencia de sanción en la resolución.

LA IMPUGNACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Una vez culminado el procedimiento administrativo sancionador, el funcionario o servidor público puede impugnar dentro del plazo legal la resolución que considere lo afecta. Es decir, con la emisión del Informe Final de la CPPADD que contiene la recomendación de sanción o no, y remitido al titular de la instancia para sus vistos y firmas correspondientes de manera que a posterior sea debidamente notificado al administrado, este dentro del plazo puede impugnar si considera que dicho pronunciamiento afecta su situación.

Esto ocurre únicamente en el acto administrativo resolutorio de la situación del servidor público, mas no es posible impugnar las resoluciones en la etapa de instauración o de instrucción del procedimiento sancionador, puesto que con ello no se están violando ni afectando sus derechos fundamentales ya que en el mismo procedimiento el servidor tiene la facultad de ejercer su derecho a la defensa tal y como lo establece la normativa especial.

A continuación, daremos a conocer los recursos que pueden aplicarse en el procedimiento administrativo sancionador.

Recurso de Reconsideración

El recurso de reconsideración es aquel mecanismo jurídico que se presenta ante el mismo órgano que presento el acto de sanción, con el objetivo de generar modificación o sustitución de una disposición administrativa.

Según Gordillo (2011) este recurso puede ser considerado como “un pedido graciable que busca la reexaminación de la decisión, lo que implica un análisis exhaustivo de los hechos que motivan la disposición final” (p.442).

La particularidad de este recurso es que para poder reconsiderar la disposición final, debe estar sustentado en nueva prueba. Antes de la actual regulación de la ley administrativa, se solían adjuntar las nuevas pruebas instrumentales. Actualmente la disposición de la Ley N° 27444 otorga un sentido más garantista, permite ofrecer distintas pruebas y no solo las instrumentales, por ejemplo las declaraciones de testigos, inspecciones o pericias.

Cabe precisar que si los órganos administrativos tienen una sola instancia, la aplicación del recurso de reconsideración es más común, ya que no cabría la posibilidad de presentar una apelación a una instancia superior inexistente, por lo que tampoco sería viable presentar nueva prueba, por lo que la única opción sería reexaminar los hechos y la decisión.

Para el autor Guzmán (2013) la finalidad del recurso de reconsideración es mantener un control respecto a las decisiones que pueda emitir la administración, que estas decisiones se generen con apego a la legalidad, la verdad material y los nuevos hechos. De esta forma la entidad administrativa está supeditada a analizar nuevos elementos. Al ser la que emitió el acto inicial, puede reconsiderar la misma cuando hay nuevas pruebas (p.690).

El recurso de Apelación

Este recurso tiene una naturaleza jerárquica, ya que se suele interponer en una instancia superior de la que emitió la primera decisión. Su aplicación se debe interponer cuando exista interpretación errónea de pruebas o cuando acontezcan cuestiones de puro derecho, este es el factor por el cual no se admite nueva prueba. Evidentemente el recurso se debe interponer ante la autoridad que emitió el acto impugnado, con el objetivo de que este eleve el expediente administrativo al superior inmediato para pronunciarse sobre el hecho.

Bajo esta premisa el especialista Guzmán (2013) manifiesta que “el recurso de apelación es el más conocido medio de impugnación. Según la doctrina comparada este recurso tiene una naturaleza ordinaria, ya que es resuelto por la autoridad o instancia superior de aquella que emitió la primera resolución materia de impugnación” (p.691).

Así pues, se busca realizar un control más minucioso respecto a los parámetros de legalidad dentro de los cuales se emitió el pronunciamiento, además que suele ser más óptimo y eficaz que el recurso de reconsideración.

De igual forma, la apelación en un procedimiento administrativo es vital para el agotamiento de la vía administrativa, no autoriza la presentación de una prueba nueva y la decisión final producida por ese recurso concluye el procedimiento, otorgándole la opción al administrado de poder iniciar un proceso contencioso si así lo desea.

La interposición del recurso de apelación permite una dualidad respecto a la labor de la administración, la primera resolución es impugnada, se eleva el expediente al área superior y esta realiza un análisis para determinar si hay procedencia o si debe ser rechazado al encontrarse ciertos vicios de forma o fondo. La norma, no permite que el área que emitió el acto administrativo impugnado sea la que se encargue de calificar el recurso presentado, generando mayor estabilidad procedimental respecto a la admisibilidad o procedencia del recurso presentado.

Ahora bien en el caso del régimen disciplinario docente, si nos encontramos ante una Resolución Directoral de imposición de sanción correspondiente a la oficina de COPROA, y esta a su vez es impugnada con el recurso de apelación dentro del plazo legal correspondiente, entonces corresponde remitir el recurso impugnativo con la correspondiente Resolución Directoral impugnada y los antecedentes de esta, que para el caso no serán en original sino fedateados por la Administración, para su posterior remisión al Tribunal de Servicio Civil, órgano encargado de revisar y resolver la solicitud.

El Tribunal de Servicio Civil

Es un órgano que se encuentra integrado en la autoridad nacional del servicio civil – SERVIR. Su objetivo es resolver controversias que se presentan dentro del marco administrativo y en los recursos humanos. Uno de los conflictos administrativos más comunes que deben solucionar se centra en el régimen disciplinario.

El TSC conoce y además es competente para resolver los recursos de apelación por conflictos entre servidores públicos, podríamos señalar que cumple el rol de una última instancia para impulsar procedimientos que devienen del régimen disciplinario docente.

A este órgano se le remite el recurso impugnatorio de apelación con la Resolución Directoral materia de impugnación, los antecedentes fedateados, y los formatos requeridos y anexados al expediente para que pueda conocerlo y emitir en segunda instancia pronunciamiento final sobre la controversia, es allí donde recién culmina la sede administrativa y se habilita para que el servidor administrativo pueda asistir al sector judicial

y solicitar la tutela respectiva, en caso no se encuentre conforme con el pronunciamiento del TSC.

La inimpugnabilidad de la Resolución de Instauración de Proceso Administrativo Disciplinario.

Cuando se toma conocimiento del inicio de un proceso administrativo disciplinario en contra de un docente, la acción cometida debe estar tipificada como una falta. Se debe notificar al servidor público denunciado y dicha notificación debe ser refrendada por el titular de la entidad administrativa.

Las resoluciones que inician los procedimientos administrativos al igual que las resoluciones que inician los procesos judiciales se caracterizan por ser inimpugnables. El administrado puede ejercer su derecho de defensa durante todo el proceso, esto no generaría ninguna contravención, al contrario, se respetarían las garantías del debido proceso.

Cuando hay existencia de una resolución que instaura un procedimiento en contra de un servidor, lo que debe hacer el denunciado es recolectar medios de prueba o información que vicien o desvirtúen lo que señala la entidad en el pliego de cargos imputados emitidos a través de la resolución directoral. La contradicción del servidor investigado tiene que estar apegado al principio de veracidad y de legalidad.

En caso de que el administrado impugne mediante una apelación una resolución directoral de instauración de proceso administrativo disciplinario, esta se admite en la mesa de partes previa revisión de los requisitos con los que debe cumplir, para enviarse a la oficina de COPROA para que pueda anexar todo el expediente fedateado y los formatos requeridos por el TSC, para luego pueda ser presentado en la mesa de partes del TSC.

Es decir que aun cuando se conoce la inimpugnabilidad de una resolución de proceso administrativo disciplinario y se realiza por parte del administrado, esta igual se remite al Tribunal de Servicio Civil, para que sea esta quien se pronuncie sobre lo solicitado; por lo que posteriormente se notificara la decisión tanto a la entidad como al administrado solicitante.

El plazo para presentar el expediente ante el TSC es de diez días hábiles, que deben ser contados desde el día en que se presenta el recurso impugnatorio por parte del administrado.

Efectos de la impugnación de la resolución sancionadora

Frente a la presentación de un recurso impugnatorio, se suspenden los efectos de la resolución hasta un nuevo pronunciamiento. Si se estima resolución sancionadora en todos sus extremos, bajo ningún supuesto se puede establecer una sanción más grave para el servidor al que se le sigue el procedimiento sancionador.

Esta previsión garantista permite que no se genere una desproporción respecto a la sanción impuesta o que se aplique la denominada *reformatio in peius*, la cual se centra en realizar cierta alteración en las resoluciones para generar perjuicio al administrado. Si bien, esta disposición es aplicable en el procedimiento administrativo general, debe tomarse en consideración en los procedimientos sancionadores.

La prescripción en el procedimiento administrativo sancionador

Según Guzmán (2013) “La facultad que tiene la administración pública para poder perseguir al administrado por la comisión de una infracción suele prescribir según los plazos que establezcan las leyes de naturaleza especial, ello sin perjuicio de los plazos de prescripción de otras infracciones que no se pueden ameritar” (p.683).

Si no se establece el plazo prescriptorio en los procedimientos por incurrir en faltas, se presume que la facultad de sanción prescribe a los cuatro años, este plazo debe ser contabilizado desde la fecha en que se ejecutó la infracción y en caso de tratarse de acciones continuas, pues desde que los actos de infracción cesaron. Por otro lado, inicialmente el plazo de prescripción fue de cinco años, pero con la reforma emitida por el decreto legislativo N° 1029 vario el tiempo de prescripción.

La figura de la prescripción suele emplearse como un medio de seguridad jurídica para el administrado investigado, con el objeto de que el acto de persecución emanado por el poder estatal no se desarrolle desproporcionada y eternamente. De esta forma, se busca que la labor de investigación y la capacidad de sanción que emplee la administración deben efectuarse con celeridad, eficiencia y efectividad respecto a la imposición de la sanción por conductas dañosas.

En el caso del régimen disciplinario docente, ni la Ley del profesorado, ni la actual Ley de Reforma Magisterial hacen referencia a la prescripción de las faltas administrativas, por lo que podría creerse que estas pueden ser perseguibles en el momento que fuere; mas no es así ya que para salvaguardar nuestros derechos tendrías que remitirnos a la Ley de

Procedimiento Administrativo General, la cual dispone que las faltas prescriben cuando han transcurrido 4 años de la comisión del hecho.

La Ley 27444 establece que el plazo prescriptivo solo tiene a interrumpirse con el inicio de un procedimiento sancionador, y se reanuda el plazo si el expediente se encuentra paralizado durante más de un mes y es por esta causa o factor que no puede imputarse al administrado. Este hecho genera que cuando cese la interrupción, debe volver a contabilizarse un nuevo plazo prescriptivo. La situación definida puede generar la caducidad de medidas cautelares dentro de un procedimiento. Sin embargo, el decreto legislativo N° 1029 señala que el computo del plazo prescriptivo solo puede suspenderse con el inicio de un procedimiento sancionador y su debida notificación; cabe precisar que si el expediente se paraliza por más de veinticinco días hábiles por causa no imputable, entonces el plazo prescriptivo se reanuda.

Mientras tanto, la Ley de la Reforma Magisterial si hace mención a una prescripción, la cual consiste en que si una vez investigados los hechos por la CPPADD y realizado el Informe Preliminar que recomienda y se pone a conocimiento al titular de la institución sobre la instauración del procedimiento administrativo disciplinario a algún servidor de la entidad, el titular tiene el plazo de (1) año para poder emitir y notificar el acto administrativo de instauración de proceso contenida en la respectiva Resolución Directoral. En ese término la Ley de Reforma Magisterial si se pronuncia sobre la prescripción.

1.3 Formulación del problema de investigación

Problema general

¿De qué manera la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017?

Primer problema específico

¿De qué manera la calificación de una falta como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017?

Segundo problema específico

¿De qué manera la calificación de una falta como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017?

1.4 Justificación de Estudio

Teórico

La importancia de esta investigación se centra en su aportación teórica, ya que otorgara conceptos doctrinarios resaltantes respecto al procedimiento administrativo sancionador de docentes y la sanción administrativa, para ello se tuvo en cuenta la doctrina nacional e internacional vinculada al tema, lo cual nos permitirá obtener premisas e instrumentos doctrinarios que contribuyan con la sociedad y el colectivo académico.

Práctico

Desde una perspectiva práctica, la importancia de la investigación se centra en permitir que se conozca la realidad problemática del procedimiento administrativo sancionador por la comisión de faltas de docentes, esto contribuirá a mejorar eficazmente el desempeño que realiza la administración pública respecto al régimen disciplinario sancionador.

Metodológico

Desde una óptica metodológica debo señalar que la investigación cumplió estrictamente con las disposiciones señaladas en la guía de investigación 2018 dispuesta por la Universidad Cesar Vallejo, además se respetaron las disposiciones de citado y bibliografías establecidos por el manual APA. También se emplearon recursos de recopilación de información provenientes de fuentes de investigación como los libros, revistas, resoluciones de procedimientos sancionadores, decretos supremos, leyes y páginas web.

Relevancia

El presente trabajo de investigación resulta relevante porque trata la problemática en los procedimientos administrativos disciplinarios, en especial en el procedimiento de calificación de la falta y de su gravedad, punto de suma importancia para continuar con el procedimiento disciplinario, dentro de los cuales se suele generar afectación significativa a los derechos y la garantías que debe tener todo servidor público frente a un procedimiento en su contra, respetando de esta forma las normas y legalidad entro del proceso.

Contribución

Esta tesis de investigación permite analizar y conocer la normativa concerniente a régimen disciplinario docente, y la manera en la que se viene llevando a cabo el poder coercitivo del

Estado en este ámbito, de esta forma se brindan recomendaciones concretas sobre el adecuado uso y aplicación de las normas sancionadoras para evitar causar perjuicio a los administrados.

1.5 Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador docentes en la Ugel N° 04.

Primer Objetivo Específico

Evaluar de qué manera la calificación de una falta como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

Segundo Objetivo Específico

Evaluar de qué manera la calificación de una falta como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

Supuestos Jurídicos

Supuesto Jurídico General

La calificación de la falta administrativa si tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes porque de ella se va a determinar la sanción a imponer, la cual tendría efectos sobre el ejercicio de derechos elementales de los servidores públicos.

Supuesto Jurídico Específico I

La calificación de una falta como muy grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer sería la destitución del cargo de docente.

Supuesto Jurídico Específico II

La calificación de una falta como grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer sería el cese temporal en el cargo, que va desde los 31 días hasta los 12 meses, sin goce de remuneraciones de acuerdo a lo estimado por el operador de justicia en sede administrativa.

II. METODOLOGÍA

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se empleó en la siguiente investigación es el de teoría fundamentada. Este diseño de estudio permite relacionar y recopilar ordenadamente los datos, por lo que en la interacción de los mismos surge nueva información (Strauss, 2015, p.14)

Para finalizar Murillo (2016) afirma que la aplicación de este diseño de estudio busca la vinculación y contrastación de información con miras a la obtención de nuevas conclusiones, sin importar si son de naturaleza positiva o negativa (p.25).

Lo que se buscó con la aplicación de este diseño fue acopiar información con el empleo de instrumentos validados, esto permitió que lleguemos a resultados que se concatenaron bien con nuestros objetivos, por lo que la aplicación de la técnica de observación y la estructuración de los instrumentos fueron óptimas.

Tipo de investigación

El tipo de estudio que se empleó en esta tesis fue el modelo básico. Según Zorrilla (2015), este tipo de estudio permite efectuar un procedimiento científico genérico que responde al fenómeno que se está investigando, no se involucra solo en el escenario en que se presenta el problema, sino busca aumentar información teórica (p.43).

Por su parte, Alvitres (2014), afirma que el estudio básico describe y explica aquellos fenómenos que se presentan en un tiempo y espacio específico, el fenómeno debe ser susceptible de ser analizado de forma pragmática (p.68).

La presente investigación se centró en el estudio y la descripción del fenómeno de la calificación de faltas administrativas en la Ugel N° 04, y el estudio se llevó a cabo durante el año 2017.

Nivel de investigación

El nivel de investigación que se aplicó en esta tesis fue el descriptivo y se concateno bien con los métodos de análisis de información aplicados en nuestro estudio cualitativos.

2.2. MÉTODOS DE MUESTREO

Cuando se realiza un estudio de enfoque cualitativo, el muestreo tiene que ser no probabilístico, ya que las muestras se determinaran teóricamente y las unidades de muestreo serán aquellos conceptos o definiciones que orienten la investigación.

Objeto de estudio

Se debe precisar que en la presente investigación el objeto de estudio fue la transgresión de los derechos de los docentes de las instituciones educativas públicas, quienes al cometer una falta funcional son sometidos, previa evaluación de la Comisión, a proceso administrativo disciplinario por alguna conducta que haya infringido la norma, y se determinara la gravedad de la conducta como grave o muy grave para imponer la sanción que consideren que le corresponde; en esta actividad de calificación de la falta administrativa realizada por los juzgadores en sede administrativa muchas veces se cometen errores y no se respeta el principio de tipicidad.

Escenario de estudio

En esta tesis, el escenario de estudio se ubicó en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 (El ámbito de jurisdicción abarca los distritos de Comas, Carabayllo, Puente Piedra y Ancón). La Ugel N° 04 tiene 3 locales en las que se desarrollan las funciones administrativas.

Las instalaciones tienen una estructura moderna y cuenta con las medidas de prevención y señalización para afrontar casos de emergencia. Asimismo, sus local principal se encuentra ubicado en la sede de la Av. Carabayllo, la misma que cuenta con el área de orientación, el área de caja, el área de recursos humanos, el área de administración, el área de notificaciones, el área de resoluciones y la mesa de partes y trámite documentario.

En la sede de la Av. El Maestro, se encuentra el área de escalafón y legajos, bienestar social, secretaria técnica, OCI (Órgano de Control Institucional), y la Oficina de COPROA donde se realizan las labores de procedimientos sancionadores, que son materia de estudio en esta tesis. Aquí se encuentran los abogados especialistas que participaron en el estudio y que tienen a cargo los expedientes y denuncias presentadas ante esta oficina.

En la tercera sede de la Av. El Maestro funcionan las áreas de AGEBRE, AGEBAT, ASGESE y Dirección, todas estas áreas colaboran entre sí y brindan información para poder cumplir con la finalidad del procedimiento administrativo sancionador.

A continuación mencionaremos a los profesionales y especialistas que laboran en el órgano de control institucional, específicamente en la oficina de COPROA, quienes realizan la función de investigar, calificar y establecer la sanción pertinente a los docentes por incurrir en infracciones en el ejercicio de su actividad laboral.

Tabla 1

Especialista legal del COPROA de la UGEL 04

Especialista legal	Escenario de Entrevista
Carlos José Herrera Puppi	Oficina COPROAD de la Ugel N° 04
Gladys Elva García Torre	Oficina COPROAD de la Ugel N° 04
Ana Victoria Castañeda Espinoza	Oficina COPROAD de la Ugel N° 04

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Especialista legal del Área de Asesoría Jurídica de la UGEL 04

Especialista legal	Escenario de Entrevista
Wilmer Miguel Huangal Espinal	Asesoría Jurídica de la Ugel N° 04
Liz Katherine Chang Rodríguez	Asesoría Jurídica de la Ugel N° 04
Freddy Pozo Ledesma	Asesoría Jurídica de la Ugel N° 04

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Abogados especialistas en régimen disciplinario docente*

Abogado litigante	Escenario de Entrevista
Hilaro Chavelón Najarro	Estudio Jurídico
Roger Castillo Cardoso	Estudio Jurídico
Wildor Rojas Gibaja	Estudio Jurídico

Fuente: Elaboración propia

Caracterización de sujetos

Llegado a esta etapa, es vital destacar a aquellos profesionales que participaron en calidad de entrevistados y que contribuyeron significativamente con su experiencia y aportación en conocimiento respecto al tema de estudio. Los especialistas entrevistados tienen experiencia en procedimientos sancionadores y laboran en la Oficina de COPROA y en el área de asesoría jurídica; también se tomó en consideración la participación del representante del gremio docente, en su calidad de miembro de la Comisión Administrativa de Procesos Administrativos Disciplinarios, también se entrevistaron a abogados litigantes para que brinden su aporte en razón de su experiencia con este tipo de procesos patrocinando a docentes.

Tabla 4:*Lista de entrevistados*

Nombre y Apellidos	Profesión	Institución	Oficina o Área
Carlos José Herrera Puppi	Abogado	UGEL 04	COPROA
Gladys Elva García Torre	Abogado	UGEL 04	COPROA

Ana Victoria Castañeda Espinoza	Abogado	UGEL 04	COPROA
Wilmer Miguel Huangal Espinal	Abogado	UGEL 04	Asesoría Jurídica
Liz Katherine Chang Rodríguez	Abogado	UGEL 04	Asesoría Jurídica
Freddy Pozo Ledesma	Abogado	UGEL 04	Asesoría Jurídica
Hilaro Chavelón Najarro	Abogado	Estudio Jurídico	Abogado litigante
Roger Castillo Cardoso	Abogado	Estudio Jurídico	Abogado litigante
Wildor Rojas Gibaja	Abogado	Estudio Jurídico	Abogado litigante
Freddy Bernal Rojas	Docente	I.E.	Representante docente

Fuente: Elaboración propia.

2.3. RIGOR CIENTÍFICO

El rigor o la importancia científica de la investigación se centró en la reconstrucción teórica, la interpretación del fenómeno de estudio y la validez de los instrumentos que se emplean para recopilar información.

En suma, se buscó establecer el grado de confiabilidad del estudio cualitativo. Los criterios más lógicos que se determinan en esta etapa son: la credibilidad, aplicabilidad, la dependencia y la auditabilidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.453).

Respecto a la credibilidad, debemos expresar que la confiabilidad de los instrumentos y las fuentes cualitativas fueron óptimas, la información recopilada se analizó y contrastó de forma coherente. Las fuentes de las cuales se sustrajo la información contaron con las validaciones respectivas, el investigador interpreto acertadamente las experiencias y opiniones brindadas por los participantes.

Además, sobre la aplicabilidad de los resultados, se debe señalar que las conclusiones obtenidas pueden ser empleadas como base teórica para estudios desarrollados en otros contextos académicos, cabe precisar que es importante las soluciones o recomendaciones también sean aplicadas en el entorno social (Hernández et al, 2014, p. 455 - 458).

Desde otra óptica, la validez de los instrumentos se basa en una adecuada calificación de sus construcciones o estructura. Así pues, se adecuaron con las premisas o categorías que se

estudiaron. Además, se debe precisar que los instrumentos de recolección de información fueron validados por docentes de la casa de estudios, los cuales serán nombrados a continuación.

Tabla 5: *Validación de instrumentos*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
Información Personal	Cargo	Porcentaje
Dr. José Jorge Rodríguez Figuerola	Jefe del Área de Investigación de la UCV	95%
Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop	Docente Universitario	90%
Mg. Eliseo Wenzel Miranda	Docente Universitario	95%
PROMEDIO	93.33%	

Fuente: Elaboración propia.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información son aquellos procedimientos que se instauran para poder recopilar los datos vinculados a nuestro tema de estudio.

Así pues, las técnicas de recojo de datos permiten sustraer material informativo que se encuentra instaurado en documentos oficiales vinculados a la problemática y los objetivos de estudio.

Para Hernández et al. (2014) *los procedimientos e instrumentos empleados en el enfoque cualitativo para recopilar información tienen que ser no estandarizados, ya que la fuente informativa se sustraerá de situaciones, textos o personas. Toda la información obtenida debe ser analizada y comprendida, con miras a la obtención de respuestas validas a las interrogantes del problema (p. 397).*

Técnicas:

En la presente tesis de estudio se aplicaron las siguientes técnicas:

➤ **Entrevista**

Es una técnica que consiste en la interacción con especialistas, a los que se les formularon interrogantes y cuyas respuestas contribuyeron significativamente con el esclarecimiento y

la descripción del fenómeno de estudio. La información obtenida a raíz de las respuestas fue filtrada, quedando con las premisas más relevantes Hernández et al. (2014, p. 239).

➤ **Análisis Documental**

Con el empleo de esta técnica se busca sustraer información de documentos oficiales o de fuentes bibliográficas como los informes, expedientes, libros, artículos o revistas.

Instrumentos:

Guía de entrevista: La particularidad de este instrumento se centró en formular interrogantes elaboradas a partir de las categorías de estudio y considerando los objetivos de investigación.

De esta forma se orientan las respuestas brindadas por los entrevistados para que se avoquen únicamente al fenómeno de estudio. Este instrumento se puede ejecutar de forma múltiple, las respuestas se pueden aplicar de forma escrita, por formato audio o video (Hernández et al. 2014, p. 424).

Nuestro instrumento de entrevista está compuesto por 9 interrogantes abiertas, elaborados en razón de cada objetivo de estudio y cuenta con la autorización respectiva de cada participante entrevistado para su publicación.

Ficha de análisis de fuente documental:

La aplicación de este instrumento nos permitió suprimir textos resaltantes de sentencias emitidas por el tribunal del servicio civil, que resuelven recursos de apelación sobre procedimientos sancionadores contra docentes. Las ideas sustraídas fueron debidamente analizadas y tuvieron relación con los objetivos y supuestos de estudio, lo cual permitió que se acople bien con las otras fuentes de información.

2.4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

Se puede señalar que el análisis cualitativo de información es el proceso metódico, sistemático, dinámico y reflexivo que se debe considerar al momento de organizar las fuentes de información. El alcance del análisis depende de su enfoque, sean estos exploratorios, interpretativos o descriptivos.

El proceso de análisis se aplica sobre lecturas, codificaciones, transcripciones y categorías. También se pueden observar y analizar esquemas, discursos o testimonios que otorguen ciertas aportaciones resaltantes al investigador.

Los aportes obtenidos se sustrajeron de forma individual a partir de la declaración de los participantes y de la sustracción de premisas resaltantes de fuentes documentarias. Al aplicar un enfoque cualitativo, se realizó un análisis holístico o genérico de la realidad problemática, nos centramos en la observación y descripción del fenómeno y a partir de conceptos teóricos se buscó orientar el estudio.

La información recolectada proveniente de los instrumentos de entrevista y registro documental fueron utilizados para brindar nuevos paradigmas y aportaciones significativas para nuestra investigación. Todos los datos recopilados incluido las citas de autores, las opiniones de especialistas, las investigaciones previas y la información de los instrumentos de estudio, fueron contrastados y discutidos con el empleo de los métodos sistemático, hermenéutico y fenomenológico de estudio, los cuales nos permitieron llegar a la obtención de cuasi conclusiones lógicas que se correlacionaron muy bien con los objetivos de estudio y los supuestos jurídicos de investigación.

2.5. ASPECTOS ÉTICOS

La presente tesis se elaboró respetando las disposiciones metodológicas y estructurales diseñadas por la Universidad Cesar Vallejo establecidas en la Guía de Investigación del año 2018. Además, se respetaron las normas de citado y bibliografía establecidas por el manual de la Asociación Americana de Psicología - APA. Además se tomaron en consideración el derecho de autor y la propiedad intelectual en nuestro país.

Toda la información recopilada a través del empleo de instrumentos metodológicos contó con la autorización respectiva de los participantes para su publicación oficial y fueron validados por el personal docente del área de investigación de la casa de estudios. En la elaboración de la tesis de investigación se tomó en consideraron las disposiciones de la Ley Universitaria respecto a la aportación científica y la solución de problemas sociales con un sustento razonable.

Para finalizar, esta tesis se presentó ante el jurado calificador instaurado por la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de ejercer el derecho de sustentación y adquirir el título profesional de abogado, por haber culminado con la curricular académica respectiva.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

3.1.1 Descripción de resultados de la entrevista

En este capítulo de la investigación se detallaron los resultados obtenidos a partir de la aplicación de instrumento de entrevista a los nueve especialistas que participaron en el proceso de estudio.

Cada interrogante en relación a su numeración fue acompañado de las respectivas respuestas de los entrevistados en proporción a su condición sean estas favorable o contraria. Dichas aportaciones no fueron readaptadas, parafraseadas o modificadas para no alterar los enfoques conceptuales.

Con la descripción de resultados se busca la interpretación de las premisas obtenidas con los instrumentos. Dichas premisas deben estar correlacionadas con el fenómeno de investigación y deben responder a sus interrogantes. Además, se tiene que evaluar si las ideas confirman los conceptos teóricos vertidos en los supuestos.

Así pues, se procedió a describir las respuestas de los especialistas entrevistados sobre las nueve interrogantes que elaboramos en nuestro instrumento de entrevista:

Objetivo general

Analizar si calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

En cuanto al objetivo general se realizaron las siguientes preguntas:

1.- Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Sobre el particular todos los entrevistados señalan que en efecto la adecuada calificación de la falta administrativa inciden en el procedimiento administrativo sancionador de docentes, además la entrevistada Gladys Elva García Torre (2018) señala que, con una tipificación correcta de la falta administrativa, más un efectivo proceso de investigación en el que se recaude suficientes elementos probatorios hará que el procedimiento administrativo sancionador sea viable y firme.

A lo expuesto el entrevistado Carlos José Herrera Puppi (2018) manifiesta que una adecuada calificación de la falta es la manera correcta para poder a posterior continuar con el procedimiento que se va a corroborar con los medios de prueba que se presenten ante él y que demuestren una vez instaurado el procedimiento que el servidor público es pasible de una sanción por haber infringido la norma.

Por su parte la entrevistada Ana Victoria Castañeda Espinoza (2018) señala que, si bien la resolución de sanción no se suspende con la interposición de recursos administrativos, estos tienen derecho y plazo establecido para interponerlos considerando la etapa en la que se encuentren, así como también pueden presentar medios de prueba que sustenten su defensa.

Aunado a ello el entrevistado Wilmer Miguel Huangal Espinal (2018), menciona que el legislador ha incluido exigencias resaltantes que deben acatarse para garantizar el debido procedimiento, el fundamento es que en todo procedimiento desarrollado por la administración se tiene que garantizar el principio de legalidad y el respeto al marco constitucional, el derecho y las garantías del administrado.

Respecto a la misma, Freddy Pozo Ledesma (2018), manifiesta que el acto de adecuada calificación es muy importante debido a que a partir de este punto se van a desarrollar una serie de actuaciones por parte de la entidad y a su vez el procesado podrá presentar también documentación que considere pertinente para desvirtuar los cargos que le imputan, sobre los cuales se van a ponderar y tomar la decisión de sancionar o absolverlo de los hechos denunciados. Precisa que es importante ya que una vez remitido el pliego de cargos no se puede agregar más circunstancias o hechos que no se mencionen en él.

Los entrevistados Wildor Rojas Gibaja, Hilario Chavelon Najarro y Roger Castillo Cardoso (2018) indican que el procedimiento de calificación de la falta es muy importante para poder determinar la responsabilidad del servidor público y la sanción que le corresponde por su infracción, además del respeto de los principios y garantías que rigen el procedimiento administrativo sancionador como lo son el principio de legalidad, el principio de tipicidad y el debido procedimiento administrativo, entre otros, los que garantizan que la decisión se funde en derecho evitando excesos en su poder coercitivo, los que en el caso no se respeten podrían culminar tal vez erróneamente en una resolución de sanción, que afectaría al docente de manera profesional, económica y moral, puesto que se le suspende de sus labores y de percibir su remuneración.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

Sobre el particular, los entrevistados Gladys Elva García Torre, Carlos José Herrera Puppi y Ana Victoria Castañeda Espinoza (2018), indican que sí se viene aplicando el principio de tipicidad, puesto que la conducta se adecua a el incumplimiento del deber en el que incurre el docente, señalado en el artículo 40 de la Ley 299944, lo que hace que el procedimiento sea firme y no se absuelva por error a los infractores.

Los entrevistados Wilmer Miguel Huangal Espinal y Liz Katherine Chang Rodríguez (2018) mencionan que en efecto se respeta y se aplica el principio de tipicidad puesto que únicamente se sancionan las conductas contrarias a las establecidas en la Ley de Reforma Magisterial, deberes y prohibiciones. También hacen mención que no se admite interpretación extensiva o análoga, por el que queda plenamente establecido que no se puede

aplicarse el principio de tipicidad al administrado, cuando no se establezcan en un marco normativo o un reglamento interno de conducta.

Por otro lado, los abogados Wildor Rojas Gibaja, Hilario Chavelon Najarro y Roger Castillo Cardoso (2018), tienen en común que la aplicación del principio de tipicidad no se lleva de manera correcta puesto, que la normativa en el procedimiento administrativo sancionador es bastante general y amplia, es decir que no se da de manera estricta (conducta reprochable-sanción) sino que, más allá de solo evitar lo prohibido, se basa en el cumplimiento de deberes y obligaciones que impone la norma. Por lo que aun cuando se haya tipificado de manera correcta no aseguraría que la sanción a aplicarse sea la que realmente corresponda, pues la norma no lo indica de manera expresa.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Sobre la pregunta planteada la entrevistada Gladys Elva García Torres (2018) menciona que, la normativa que rige el procedimiento administrativo disciplinario es amplia y general, por lo que se debe tener mucha diligencia al aplicarla al caso concreto. Además, precisa que hay muchos vacíos legales que requieren ser normados para actuar sobre derecho aunque en esos casos actúa la norma supletoria cuando es pertinente.

Al respecto el entrevistado Carlos José Herrera Puppi (2018) menciona que, la parte denunciante no siente que haya igualdad de armas puesto que su condición no lo hace parte del proceso, por lo tanto, el acceso al expediente solo lo tiene el procesado o su defensor legal, mas no las personas denunciantes lo cual les genera malestar.

Sobre la misma la entrevistada Ana Victoria Castañeda Espinoza (2018) señala que esta normativa si es adecuada ya que en artículo 40 de la Ley de la Reforma Magisterial se establecen los deberes, en el artículo 43 precisa los tipos de sanciones y aquellas infracciones que se consideran faltas graves y faltas muy graves.

Asimismo, el entrevistado Wilmer Miguel Huangal Espinal (2018) manifiesta que, el marco legal aplicable al ejercicio de su función o al ordenamiento jurídico administrativo que regula el procedimiento disciplinario docente se encuentra previsto en la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 04-

2013-ED, el cual efectivamente se funda en la equidad y en los principios del debido procedimiento administrativo.

Por su parte Freddy Pozo Ledesma (2018), indica también que la normativa del procedimiento administrativo sancionador es muy general, es por ello que los juzgadores deben tomar en consideración muchos aspectos de manera imparcial, para que en el ejercicio del poder sancionador no sobrepasen las facultades otorgadas para la misma. Menciona además que, se adecua el caso concreto en la norma establecida respetando las garantías y principios para no vulnerar derechos de los administrados.

Por su parte los entrevistados Hilario Chavelon Najarro y Roger Castillo Cardoso (2018) mencionan que las normas en el régimen disciplinario docente si son pertinentes, pero el problema radica en la aplicación de la norma, ya que da pie a distintas interpretaciones al momento de sancionar, lo que no permite conocer con absoluta certeza cual es la sanción que debería corresponder a un tipo de infracción; es por ello que se considera que debería haber más precisión en el aspecto que desarrolla las faltas administrativas y de la misma manera para la determinación de la gravedad de la falta administrativa.

Aunado a ello, el entrevistado Wildor Rojas Gibaja (2018), menciona que, en efecto dichas normas son de obligatorio cumplimiento a efectos de garantizar el fiel cumplimiento de los principios de equidad y justicia; sin ellos el procedimiento administrativo sancionador sería arbitrario, irregular y sujeto a ser declarado nulo, sea en la vía administrativa o en la vía judicial.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Los entrevistados afirman que cuando una falta se considera como muy grave es causal de destitución en el cargo según el artículo 49° de la Ley 29944 – Ley de la Reforma Magisterial; por lo que el servidor público no puede ejercer su profesión en la educación pública hasta por un periodo de 5 años.

Aunado a ellos los entrevistados Hilario Chavelon Najarro, Roger Castillo Cardoso y Wildor Rojas Gibaja (2018) también precisan que desde la destitución y por un lapso de 5 años, los servidores públicos destituidos quedan fuera de la educación pública, una vez transcurridos los cinco años podrían volver a postular, pero inician del primer nivel de la escala de educación pública. También manifiestan la importancia de realizar una adecuada calificación de la falta administrativa, ya que en el caso de haber sido errónea se estaría afectando el derecho al trabajo y además generando daño a económico y profesional al servidor.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

El entrevistado Wilmer Miguel Huangal Espinal (2018) menciona que las faltas muy graves están consideradas en el artículo 49 de la Ley 29444, pero además hay que considerar la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente.

El entrevistado Roger Castillo Cardoso (2018) agrega además que debería considerarse la intencionalidad en la conducta desarrollada, la reincidencia en una conducta ya sancionada y también el grado de afectación ocasionado por su infracción.

El abogado Wildor Rojas Gibaja (2018) precisa que, debe tomarse a consideración los criterios: beneficio ilícito, la responsabilidad en la gravedad del daño al interés público, el perjuicio económico, la reincidencia, la circunstancia del daño causado, la intencionalidad.

Por su parte los abogados Freddy Pozo Ledesma y Liz Katherine Chang Rodríguez (2018) mencionan que deberían considerarse: la intención de infringir la norma (deber o prohibición), el perjuicio ocasionado, la reincidencia, el daño causado si es personal o real.

Aunado a ello Carlos José Herrera Puppi (2018) señala que también debe considerarse que la realización de una evaluación psicológica a aquellos servidores públicos que han sido sancionados y han reincidido en la conducta prohibida, lo cual no se encuentra regulado.

Por otro lado, las entrevistadas Gladys Elva García Torres y Ana Victoria Castañeda Espinoza (2018) manifiestan que la sanción de destitución se da básicamente en los casos de violencia sexual o maltrato físico al estudiante, los que deben ser fehacientemente

corroborados y probados. Asimismo, precisan que haber sido sancionados en dos oportunidades con cese temporal es causal de destitución.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

Al respecto los entrevistados Gladys Elva García Torres, Ana Victoria Castañeda Espinoza, Carlos José Herrera Puppi (2018) indican que el reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944, en su artículo 78° establece cuales son las causales que agravantes de la falta administrativa, pero además precisan que la misma no hace mención o referencia de los atenuantes de la conducta en favor del derecho de los docentes, por lo que consideran que debería regularse lo acotado tanto para calificar la falta y en la determinación de la gravedad.

Wildor Rojas Gibaja (2018) menciona que en efecto la norma no desarrolla de manera expresa los atenuantes, es decir no se han definido o conceptualizado criterio por criterio en qué casos podría atenuarse una falta administrativa y en qué casos no.

Roger Castillo Cardoso (2018) menciona que se debería graduar la sanción considerando circunstancias tanto atenuantes como agravantes de su actuación, las que podrían ser: la reincidencia, la intencionalidad, la afectación o daño ocasionado, entre otros los cuales permitan uniformizar las sanciones y tener una base sobre la cual aplicar las mismas.

Wilmer Miguel Huangal Espinal (2018) manifiesta que el precisar los atenuantes tanto como agravantes de la graduación de la sanción administrativa, es parte del respeto por el debido procedimiento, siendo que es una garantía del procedimiento administrativo sancionador.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Los entrevistados Carlos José Herrera (2018) manifiestan que, la consecuencia de que una infracción a los deberes (Art. 40 Ley de Reforma Magisterial) o la realización de prohibiciones por parte de los servidores, y que sea calificado como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes es causal de cese temporal en el ejercicio de sus funciones como docente.

Los entrevistados Wilmer Miguel Huangal Espinal y Gladys Elva García Torres (2018) precisan que la consecuencia de calificar una falta como grave es el cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones por un lapso de 31 días hasta los 12 meses, según sea la sanción que corresponda.

Los entrevistados Ana Victoria Castañeda Espinoza, Wildor Rojas Gibaja y Freddy Pozo Ledesma, señalan que la falta grave es causal de cese temporal según el artículo 48° de la Ley de Reforma Magisterial, y que es posible que los administrados puedan presentar los recursos administrativos que consideren.

Por otro lado los entrevistados Roger Castillo Cardoso, Hilario Chavelon Najarro y Freddy Bernal (2018), mencionan que en efecto la consecuencia de calificar una falta como grave es el cese temporal o suspensión de sus funciones y labores por plazo determinado que va desde los 31 días hasta los 12 meses, tiempo en el que también se le suspende de la percepción de sus remuneraciones, es decir que si se hubiese sancionado erróneamente al servidor se le estaría afectando la realización de sus actividades (Trabajo) y la percepción de su remuneración que es el sustento de toda persona.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Al respecto los entrevistados Roger Castillo Cardoso, Ana Victoria Castañeda Espinoza, Wilmer Miguel Huangal Espinal, Wildor Rojas Gibaja (2018) mencionan que las causales del cese temporal están consideradas en el artículo 48° de la Ley de la Reforma Magisterial como en los casos de transgresión de principios, garantías, obligaciones, deberes u prohibiciones ejerciendo la labor docente, pero que además de estas debería integrarse también la intencionalidad del infractor, el diferenciar los daños materiales de los personales, el perjuicio económico, la reincidencia.

Por otro lado, la entrevistada Gladys Elva García Torres, manifiesta que también la acumulación de dos sanciones por falta leve (amonestación escrita), a la tercera falta ya

vendría a imponérsele un cese temporal desde los 31 días hasta los 12 meses, dependiendo de la gravedad de la falta.

Aunado a ellos los Carlos José Herrera Puppi, Hilario Chavelon Najarro, Freddy Pozo Ledesma y Liz Katherine Chang Rodríguez (2018), mencionan que entre los elementos que debería considerarse también aparte de los ya establecidos serían:

- Que la infracción se realice por primera vez.
- Que se haya actuado por desconocimiento de la norma.
- Que el daño causado sea reparable.
- Que asuma la responsabilidad desde un primer momento.

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurren los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

Al respecto el entrevistado Carlos José Herrera Puppi (2018) menciona sobre la pregunta que efectivamente la falta en la mayoría de casos es porque los administrados incurren en error, al realizar acciones por desconocimiento o despreocupación por informarse, pero también existen aquellos que conocen la norma pero que aun así la transgreden porque tienen la percepción de que por el cargo que desempeñan pueden actuar de la manera que ellos consideren.

Por otro lado, Freddy Pozo Ledesma e Hilario Chavelon Najarro (2018), manifiestan que específicamente la infracción por falta grave en muchos casos se da por incumplimiento de deberes o la realización de prohibiciones establecidas en la Ley de la Reforma Magisterial, tanto de personal docente, pero en mayor incidencia de los directores de las instituciones educativas.

Asimismo, los entrevistados Wilmer Miguel Huangal Espinal, Wildor Rojas Gibaja y Gladys Elva García Torres (2018) manifiestan que los maestros desconocen la normativa en cuanto a deberes que deben cumplir y que sucederá si no se cumple a cabalidad con estos; sin embargo, también señalan que también hay casos en los que se realizan a sabiendas y creyendo que no serán investigados ni sancionados por la autoridad.

Aunado a ello el entrevistado Roger Castillo Cardoso (2018) manifiesta que en efecto la mayoría de infracciones graves se dan por desconocimiento de la norma, ya que se infringen

los deberes que le corresponden que se encuentran expresados en el artículo 40° de la Ley de Reforma Magisterial.

Sin embargo, la entrevistada Ana Victoria Castañeda Espinoza Castañeda (2018) señala que además del desconocimiento de la norma hay gran cantidad de casos de falta grave que tienen que ver con la falta de ética profesional de los servidores públicos.

3.1.2 Descripción de resultados del Análisis documental

En cuanto al **objetivo general**: Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador docentes en la Ugel N° 04. Se emplearon los documentos que presentamos a continuación:

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Es menester considerar para el presente análisis, la sentencia de la Primera Sala del TSC, en el caso Judith Mariela Terreros Povis (EXP. 0510-2018-SERVIR/TSC), menciona que la Entidad sancionadora, al momento de instaurar procedimiento administrativo disciplinario así como al momento de sancionarla, le imputo el incumplimiento de un deber que no tiene correlato con la conducta imputada; por lo que se considera que se vulnera el principio de tipicidad y en consecuencia el de derecho a la defensa de la administrada, ya que las entidades públicas solo pueden sancionar conductas que previamente hayan sido tipificadas como faltas de manera clara y específica. A criterio de la sala el acto de la entidad constituye una inobservancia a las garantías de las cuales se encuentra premunido todo administrado; y en consecuencia los actos administrativos emitidos sobre la base de lo descrito se encontrarían inmersas en causal de nulidad según el TUO de la Ley 27444. Por lo tanto, la Sala declara la nulidad tanto de la resolución de instauración como de sanción emitida por la Ugel N° 04, precisándole retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la resolución de instauración debiendo la entidad tomar a consideración lo señalado anteriormente para no vulnerar principios ni derechos de los administrados.

ANÁLISIS DOCTRINAL

Asimismo, el autor Guzmán Napuri (2013, pág. 667), sobre el principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador señala que “es un error permitir a la Administración discrecionalidad al momento de determinar sanciones, por el vacío control sobre dicha actuación, lo que perjudicaría grandemente a los administrados”.

De lo mencionado hay una similitud en considerar la importancia del procedimiento de calificación de la falta y de su gravedad, únicamente debe sancionarse lo que se encuentra plenamente establecido en la norma.

En ese sentido, de los documentos analizados se resalta la importancia de una adecuada calificación de la falta administrativa para llevar a cabo un procedimiento sancionador que respete los derechos y garantías de los administrados.

Continuando con la descripción de resultados, respecto al **Objetivo Específico 1**: Identificar de qué manera la calificación de una falta como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04. Se ha analizado lo siguiente:

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Para el presente objetivo, es menester conocer la sentencia contenida en el EXP. 0340-2012-0-3204-JP-CI-02, de demanda de indemnización por daños y perjuicios por sueldo no percibido a consecuencia de la ejecución de sanciones administrativas de cese temporal en el ejercicio de sus funciones a Percy Eduardo Paredes Gonzales, como funcionario (auxiliar coactivo) de la Municipalidad Distrital de la Molina.

En esta se menciona que las resoluciones administrativas de sanción emitidas por la entidad fueron declaradas nulas en sede jurisdiccional, lo que trajo como consiguiente la anulación de las sanciones impuestas a la persona del demandante, las mismas que generaron en él un daño a su esfera patrimonial, puesto que el actor durante el periodo que dejó de trabajar a consecuencia de la sanción de suspensión, dejó de percibir ingresos por concepto de remuneración y demás bonificaciones derivadas de aquella decisión unilateral de la entidad edil. Además, se señala que, aunque la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, prohíbe el pago de remuneraciones por días no laborados, salvo disposición expresa en contrario, se reconoce en variada jurisprudencia el derecho al pago de indemnización por concepto de remuneraciones dejadas de percibir, cuando la causa de la imposibilidad de

prestación de servicios se debió a una decisión unilateral del empleador, lo que no es atribuible al trabajador, que por el contrario resulto afectado en el desarrollo de sus actividades laborales y en la percepción de su correspondiente remuneración.

ANTECEDENTES

En concordancia, Northcote (2011) en su investigación “Importancia del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador” concluyo que, el Principio de Tipicidad es indispensable para la adecuada aplicación de la potestad sancionadora que poseen las entidades de la Administración Pública, pues constituye una condición necesaria para que los administrados tengan definidos claramente las conductas que están prohibidas de realizar y las consecuencias deberán también estar previstas en la Ley.

Asimismo, para contrastar lo establecido en el **Objetivo Especifico 2:** Identificar de qué manera la calificación de una falta como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Para el presente objetivo, la Primera Sala del TSC, en el caso Carmen Margot Landauro Saenz (EXP. 1680-2018-SERVIR/TSC), en el que la Ugel N° 04, le atribuye la falta tipificada en el literal a) del artículo 48° de la Ley N° 29944, consistente en: “causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa”. En el análisis de la falta la Sala señala que el perjuicio se entiende por un daño material o moral realizado contra algún estudiante o a la propia institución educativa. Para el caso concreto, la entidad pública le señala la falta a la administrada mas no la forma en la que con su conducta causo perjuicio físico o moral a la estudiante, por lo que declara la nulidad de las resoluciones tanto de instauración como de sanción con cese temporal (60 días sin goce de remuneraciones) emitida en contra de la administrada, en razón de que la autoridad administrativa no cumplió con imputarle de forma clara, las obligaciones y prohibiciones incumplidas, y las presuntas faltas en las que incurrió, esto previo a la sanción para que la administrada hubiese podido hacer uso adecuado de su derecho a la defensa, lo cual no se cumplió. En consecuencia, ordena retrotraer el procedimiento administrativo al momento previo a la resolución de instauración y tome en cuenta los criterios que señala al momento de calificar la conducta y también al momento de resolver.

Así tenemos también la Casación N° 960-2006-Lima (2009), en la cual señala que: "El artículo 1 ° de la CPP, dispone que la persona humana y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo del Estado, por este factor se tienen salvaguardar los derechos resaltantes como el trabajo, ya que simbolizan una fuente primordial de subsistencia para el servidor y su familia, según lo dispuesto en el artículo 24 de la constitución. De esta premisa se deduce que no hay obligación de pago sino hay prestación de servicios, esto siempre y cuando la omisión laboral fuere atribuible al servidor o trabajador, y no cuando se genere por una decisión unilateral, más aun cuando uno de los principios generales del derecho se centra en que nadie puede beneficiarse por hecho propio.

IV. DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL
Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador docentes en la Ugel N° 04.
SUPUESTO GENERAL
La calificación de la falta administrativa si tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes porque determinará la sanción a imponer, la cual tendría efectos sobre el ejercicio de derechos personales de los servidores públicos.

Entrevistas

En la presente investigación, respecto a este objetivo la totalidad de los entrevistados ha adoptado una postura similar a la nuestra, por lo que se ha determinado que el procedimiento de calificación de la falta administrativa si tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes de la Ugel N° 04, ya que el acto de calificación de la falta administrativa es un punto de suma importancia para el inicio y desarrollo todos actos posteriores que se realizan dentro del procedimiento administrativo disciplinario, puesto que de la calificación de la falta se va a determinar, en base a una serie de actuaciones tanto por parte de la entidad como del administrado sometido a procedimiento administrativo sancionador, la responsabilidad del mismo y la sanción que le correspondería por su infracción.

Otro aspecto importante para los mismos es el respeto por los principios y garantías que rigen el procedimiento administrativo sancionador por parte de la entidad, sin ellos el procedimiento administrativo sancionador seria arbitrario, irregular y sujeto a ser declarado

nulo, sea en la vía administrativa o en la vía judicial, ya que en el caso no se respetaran podrían culminar erróneamente en una resolución de sanción, que afectaría al docente de manera profesional, económica y moral, puesto que se le suspende de sus labores y de percibir su remuneración.

Asimismo, señalaron que, con una tipificación correcta de la falta administrativa, más un efectivo proceso de investigación en el que se recaude suficientes elementos probatorios hará que el procedimiento administrativo sancionador sea viable y firme.

En ese sentido debemos entender que la administración como autoridad sancionadora de faltas debe demostrar con suficientes medios probatorios que el servidor público ha infringido un deber, obligación o prohibición regulada en la Ley de la Reforma Magisterial, y su responsabilidad, de lo contrario no habría motivo para sancionar a los administrados; ni tampoco cargos sobre los cuales estos puedan ejercer su derecho a la defensa.

En cuanto a la aplicación del principio de tipicidad en esta instancia, la mayoría de los entrevistados indican que se viene aplicando el principio de tipicidad, puesto que la conducta se adecua a el incumplimiento del deber en el que incurre el docente, y añaden que únicamente se sancionan las conductas contrarias a las establecidas en la Ley de Reforma Magisterial, deberes, obligaciones y prohibiciones, hacen mención que no se admite interpretación extensiva o análoga, por el que queda plenamente establecido que a través del principio de tipicidad no se le puede imponer, a los administrados, el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas en la norma legal o en su reglamento, según corresponda.

Sin embargo, los abogados litigantes (2018), tienen en común que la aplicación del principio de tipicidad no se lleva de manera correcta puesto, que la normativa en el procedimiento administrativo sancionador es bastante general y amplia, es decir que no se da de manera estricta (conducta reprochable-sanción) sino que, más allá de solo evitar lo prohibido, se basa en el cumplimiento de deberes y obligaciones que impone la norma. Por lo que, aun cuando se haya tipificado de manera correcta, no aseguraría que la sanción a aplicarse sea la que realmente corresponda, pues la norma no lo indica de manera expresa.

La normativa que rige el procedimiento administrativo disciplinario es general y amplia, por lo que se debe tener mucha diligencia al aplicarla al caso concreto, considerando también que hay muchos vacíos legales que requieren ser normados para actuar sobre derecho aunque en esos casos actúa la norma supletoria cuando es pertinente.

Por lo tanto, en esta instancia deben tomar en consideración muchos aspectos y actuar con imparcialidad, para que en el ejercicio del poder sancionador no se sobrepasen las facultades otorgadas para la misma de manera que no se vulneren derechos de los administrados.

Análisis documental

Asimismo, la Primera Sala del TSC, en el caso Judith Mariela Terreros Povis (EXP. 0510-2018-SERVIR/TSC), menciona que la Entidad sancionadora, al momento de instaurar procedimiento administrativo disciplinario así como al momento de sancionarla, le imputo el incumplimiento de un deber que no tiene correlato con la conducta imputada; por lo que se considera que se vulnera el principio de tipicidad y en consecuencia el de derecho a la defensa de la administrada, ya que las entidades públicas solo pueden sancionar conductas que previamente hayan sido tipificadas como faltas de manera clara y específica. A criterio de la sala el acto de la entidad constituye una inobservancia a las garantías de las cuales se encuentra premunido todo administrado; y en consecuencia los actos administrativos emitidos sobre la base de lo descrito se encontrarían inmersas en causal de nulidad según el TUO de la Ley 27444. Por lo tanto, la Sala declara la nulidad tanto de la resolución de instauración como de sanción emitida por la Ugel N° 04, precisándole retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la resolución de instauración debiendo la entidad tomar a consideración lo señalado anteriormente para no vulnerar principios ni derechos de los administrados.

Asimismo, Guzmán Napuri (2013, pág. 667), sobre el principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador señala que “es un error permitir a la Administración discrecionalidad al momento de determinar sanciones, por el vacío control sobre dicha actuación, lo que perjudicaría grandemente a los administrados”.

En ese sentido, se resalta la importancia de una adecuada calificación de la falta administrativa para llevar a cabo un procedimiento sancionador que respete los derechos y garantías de los administrados.

Por lo tanto, la calificación de la falta administrativa si tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes, ya que a partir de esta y del respeto a las garantías que rigen el procedimiento administrativo sancionador se asegura que la sanción a imponer va a estar fundada en derecho y no ocasionara perjuicio inmotivado ya que la sanción a imponer, tiene efectos sobre el ejercicio de derechos personales de los servidores públicos.

Es momento de comenzar con la discusión correspondiente al objetivo específico I.

OBJETIVO ESPECÍFICO I
Identificar de qué manera la calificación de una falta como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.
SUPUESTO ESPECÍFICO I
La calificación de una falta como muy grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer seria la destitución del cargo de docente.

Entrevistas

En cuanto a la calificación de faltas administrativas como muy graves en el procedimiento administrativo sancionador, todos los entrevistados señalan que cuando se da la calificación de muy grave, significa que la infracción es causal de destitución en el cargo, conforme lo establece el artículo 49° de la Ley 29944 – Ley de la Reforma Magisterial; pero no son los únicos supuestos sobre los cuales se puede dar dicha calificación a una falta administrativa, puesto que también entran a tallar los deberes, obligaciones y prohibiciones del servidor público.

En ese sentido se puede verificar que, no es una cuestión simple la de únicamente considerar, en cuanto a la gravedad de una falta, aquellas situaciones que se encuentran expresamente reguladas en el artículo 49° de la Ley 29944, sino también hay que tomar en cuentas las infracciones a los deberes, obligaciones y prohibiciones que nos señala la norma.

Respecto de los elementos o condiciones que deberían tomarse a consideración en el procedimiento administrativo sancionador para calificar una falta como muy grave las

entrevistados manifiestan que la sanción de destitución se da básicamente en los casos de violencia sexual o maltrato físico al estudiante, los que deben ser fehacientemente corroborados y probados. Asimismo, precisan que haber sido sancionados en dos oportunidades con cese temporal es también causal de destitución.

Por otro lado, los entrevistados pertenecientes a la administración pública UGEL N° 04 mencionan que debería considerarse la intencionalidad en la conducta desarrollada, la reincidencia en una conducta ya sancionada, el grado de afectación ocasionado por su infracción (real o personal), el beneficio ilícito obtenido, la responsabilidad en la gravedad del daño al interés público, el perjuicio económico, el que el daño pueda ser reparado o no, la intención de infringir la norma (deber o prohibición). Respecto a los atenuantes y agravantes los abogados mencionan que el reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944, en su artículo 78° establece cuales son las causales que agravan de la falta administrativa, pero además precisan que la misma no hace mención o referencia respecto de los atenuantes de la conducta en favor del derecho de los docentes, por lo que consideran que debería regularse lo acotado tanto para calificar la falta y en la determinación de la gravedad de las mismas.

Uno de nuestros entrevistados manifiesta que el precisar los atenuantes tanto como agravantes de la graduación de la sanción administrativa, es parte del respeto por el debido procedimiento, siendo que es una garantía del procedimiento administrativo sancionador.

Respecto de ello, discrepamos con lo manifestado puesto que la norma no señala aquellas circunstancias atenuantes de la falta administrativa, más si de los agravantes, lo cual constituye a nuestro parecer una situación de desventaja de los administrados ante el poder coercitivo de la administración.

En ese sentido, el entrevistado abogado litigante Roger Castillo menciona que se debería graduar la sanción considerando circunstancias tanto atenuantes como agravantes de la actuación del administrado, las que podrían ser: la reincidencia, la intencionalidad, la afectación o daño ocasionado, entre otros los cuales permitan uniformizar las sanciones y tener una base sobre la cual aplicar las mismas.

De lo mencionado podemos entender que al calificarse una falta como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador, sancionarse se aplicaría la destitución en el cargo del servidor público, por lo que ya no podría ejercer su profesión en la educación pública

por un lapso de 5 años desde la imposición de la sanción, puesto que quedan fuera de la educación pública, y únicamente una vez transcurridos los cinco años podrían volver a postular, pero iniciando en el primer nivel de la escala de educación pública. Por lo tanto, se puede verificar la importancia de realizar una adecuada calificación de la falta administrativa, ya que en el caso de haber sido errónea se estaría afectando el derecho al trabajo y además generando daño a económico y profesional al servido

Análisis documental:

Asimismo, es menester considerar para la presente investigación en la sentencia contenida en el EXP. 0340-2012-0-3204-JP-CI-02, de demanda de indemnización por daños y perjuicios por sueldo no percibido a consecuencia de la ejecución de sanciones administrativas de cese temporal en el ejercicio de sus funciones a Percy Eduardo Paredes Gonzales, como funcionario (auxiliar coactivo) de la Municipalidad Distrital de la Molina.

En esta se menciona que las resoluciones administrativas de sanción emitidas por la entidad fueron declaradas nulas en sede jurisdiccional, lo que trajo como consiguiente la anulación de las sanciones impuestas a la persona del demandante, las mismas que generaron en él un daño a su esfera patrimonial, puesto que el actor durante el periodo que dejó de trabajar a consecuencia de la sanción de suspensión, dejó de percibir ingresos por concepto de remuneración y demás bonificaciones derivadas de aquella decisión unilateral de la entidad edil. Además, se señala que, aunque la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, prohíbe el pago de remuneraciones por días no laborados, salvo disposición expresa en contrario, se reconoce en variada jurisprudencia el derecho al pago de indemnización por concepto de remuneraciones dejadas de percibir, cuando la causa de la imposibilidad de prestación de servicios se debió a una decisión unilateral del empleador, lo que no es atribuible al trabajador, que es afectado por la pérdida de su trabajo.

En concordancia, Northcote (2011) en su investigación “Importancia del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador” concluyó que, el Principio de Tipicidad es indispensable para la adecuada aplicación de la potestad sancionadora que poseen las entidades de la Administración Pública, pues constituye una condición para que

los administrados tengan definidos claramente las conductas que están prohibidas de realizar y las consecuencias deberán también estar previstas en la Ley.

De lo expuesto en la cita los operadores de la norma deben ceñirse a la tipificación prevista en la norma sin extender los efectos a conductas que no encajan en lo descrito ni tampoco imponer sanciones no señaladas de manera expresa. En consecuencia, la calificación de una falta como muy grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer sería la destitución del cargo de docente, lo que en caso haberse realizado de manera incorrecta, estaría afectando el ejercicio de su actividad laboral.

Es necesario iniciar con la discusión correspondiente al objetivo específico II.

OBJETIVO ESPECÍFICO II
Identificar de qué manera la calificación de una falta como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.
SUPUESTO ESPECÍFICO II
La calificación de una falta como grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer sería el cese temporal en el cargo, que va desde los 31 días hasta los 12 meses, de acuerdo a lo estimado por el operador de justicia en sede administrativa.

En cuanto a la calificación de faltas administrativas como graves en el procedimiento administrativo sancionador, la mayoría de los entrevistados señalan que cuando se da la calificación de grave, significa que la infracción es causal de cese temporal en el cargo, conforme lo establece el artículo 48° de la Ley 29944 – Ley de la Reforma Magisterial; pero no son los únicos supuestos sobre los cuales se puede dar dicha calificación de la falta administrativa, puesto que también se consideraran los deberes, obligaciones y prohibiciones del servidor público.

Los entrevistados abogados de la UGEL N° 04, precisan que la consecuencia de calificar una falta como grave es el cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones por un lapso que va desde los 31 días como mínimo hasta los 12 meses, según sea la sanción que el titular de la entidad haya considerado aplicar al administrado.

De lo expuesto debemos considerar también los deberes de la función docente regulados en el artículo 40° de la Ley de la Reforma Magisterial o la realización de prohibiciones que al calificarse como graves en el procedimiento administrativo sancionador de docentes podrían ser causal de cese temporal en el ejercicio de sus funciones.

Por otro lado los abogados litigantes y el representante de docentes, mencionan que en efecto la consecuencia de calificar una falta como grave es el cese temporal o suspensión de sus funciones y labores por plazo determinado que va desde los 31 días hasta los 12 meses, tiempo en el que también se le suspende de la percepción de sus remuneraciones, es decir que si se hubiese sancionado erróneamente al servidor se le estaría afectando la realización de sus actividades (Trabajo) y la percepción de su remuneración que es el sustento de toda persona.

Respecto de los elementos o condiciones a considerarse para sancionar con cese temporal a los administrados, los entrevistados abogados de la UGEL N° 04, mencionan debería integrarse también la intencionalidad del infractor, el diferenciar si los daños materiales o daños personales, el perjuicio económico ocasionado, la reincidencia, que el daño causado sea reparable, el asumir la responsabilidad desde que infringió la norma, que la infracción se realice por primera vez y que se haya actuado por desconocimiento de la norma.

Por otro lado, Elba manifiesta que también la acumulación de dos sanciones por falta leve (amonestación escrita), a la tercera falta ya vendría a imponérsele un cese temporal desde los 31 días hasta los 12 meses, dependiendo de la gravedad de la falta.

Respecto a la consideración de que si la mayoría de las infracciones calificadas como graves en el procedimiento administrativo sancionador de docentes los entrevistados mencionan que en efecto las faltas graves, en la mayoría de casos, se dan debido a que los administrados incurren en error, al realizar acciones por desconocimiento o despreocupación en informarse; sin embargo, también existen aquellos servidores públicos que conocen la norma pero que aun así la transgreden porque tienen la percepción de que por el cargo que desempeñan pueden actuar libremente sin parámetros.

Por otro lado, el abogado litigante Hilario Chavelon manifiesta que específicamente la infracción por falta grave en muchos casos se da por incumplimiento de deberes o la realización de prohibiciones establecidas en la Ley de la Reforma Magisterial, tanto de

personal docente, pero en mayor incidencia este tipo de faltas las tienen los directores de las instituciones educativas.

Aunado a ello debemos señalar que efecto, aunque muchas de las infracciones graves se dan por desconocimiento de la norma, ya que se infringen los deberes que se encuentran expresados en el artículo 40 de la Ley de Reforma Magisterial, además hay gran cantidad de casos de falta grave que tienen que ver con la falta de ética profesional de los servidores públicos.

Asimismo, la Primera Sala del TSC, en el caso Carmen Margot Landauro Saenz (EXP. 1680-2018-SERVIR/TSC), en el que la Ugel N° 04, le atribuye la falta tipificada en el literal a) del artículo 48° de la Ley N° 29944, consistente en: “causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa”. En el análisis de la falta la Sala señala que el perjuicio se entiende por un daño material o moral realizado contra algún estudiante o a la propia institución educativa. Para el caso concreto, la entidad pública le señala la falta a la administrada mas no la forma en la que con su conducta causo perjuicio físico o moral a la estudiante, por lo que declara la nulidad de las resoluciones tanto de instauración como de sanción con cese temporal (60 días sin goce de remuneraciones) emitida en contra de la administrada, en razón de que la autoridad administrativa no cumplió con imputarle de forma clara, las obligaciones y prohibiciones incumplidas, y las presuntas faltas en las que incurrió. En consecuencia, ordena retrotraer el procedimiento administrativo al momento previo a la resolución de instauración y tome en cuenta los criterios que señala al momento de calificar la conducta y también al momento de resolver.

Así tenemos la Casación N° 960-2006-Lima (2009), en la cual señala que: "El artículo 1° de la CPP, que la persona humana y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo del Estado, motivo por el cual debe este tutelar y respetar derechos elementales como el trabajo, cuyo efecto inmediato es procurar, al trabajador la percepción de sus remuneraciones, los cuales tienen contenido y carácter alimentario por constituir la fuente esencial de su manutención como el de su familia de acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de la misma carta magna, por lo tanto debe entenderse que no hay obligación de pago por trabajo no realizado siempre y cuando la omisión laboral sea atribuible al trabajador y no cuando provenga de la decisión unilateral”.

Por lo tanto, la calificación de una falta como grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer sería el cese temporal en el cargo, que va desde los 31 días hasta los 12 meses, de acuerdo a lo estimado por el operador de justicia en sede administrativa; siendo que sanción de esa naturaleza en el caso de que el procedimiento de calificación resultara erróneo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo de los servidores públicos, y por consiguiente la no percepción de sus remuneraciones que son la fuente esencial para su propia manutención y la de su familia.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se presentan a continuación son expuestas de acuerdo a cada uno de los objetivos planteados en la presente tesis y que, a la vez brindan respuesta a las preguntas de investigación formuladas, cuyas conclusiones se han determinado en base a las entrevistas realizadas, análisis documental, y revisión de los antecedentes en la presente tesis, las cuales se mencionan a continuación:

Como primera conclusión tenemos que la calificación de la falta administrativa enmarcada dentro del cumplimiento) 40° de la Ley N° 29944, denominada deberes de los docentes, sí tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes de la Ugel N° 04, puesto que de ella se va a determinar la sanción a imponer a los servidores públicos, la misma que tiene efectos sobre el ejercicio de derechos fundamentales de la persona.

En ese sentido, los entrevistados consideran como aspecto importante la observancia de los principios y garantías que rigen el procedimiento administrativo sancionador por parte de los operadores de justicia administrativa en la entidad, ya que sin ello la resolución devendría en arbitraria, irregular y sujeta a ser declarada nula en instancias superiores o en vía judicial.

Así mismo, respecto del análisis documental se señala que la Primera Sala del TSC, en el caso Judith Mariela Terreros Povis, menciona que la entidad sancionadora, al momento de instaurar procedimiento administrativo disciplinario, así como al momento de sancionarla, le imputo el incumplimiento de un deber que no tiene correlato con la conducta imputada, por lo que en el caso se considera que se vulnera el principio de tipicidad y en consecuencia el derecho de defensa de la administrada.

Como segunda conclusión tenemos que el análisis realizado sobre la calificación de faltas administrativas como muy graves, enmarcadas en el artículo 49° y a su vez artículo 40° de la Ley N° 29944, realizada por la Comisión de procesos administrativos disciplinarios de la Ugel N° 04, incide en la sanción a imponerle a los servidores públicos puesto que le correspondería la destitución del cargo.

En ese sentido, los entrevistados señalan como importante el considerar la intencionalidad como circunstancia para determinar la gravedad de la falta, así como también la reincidencia en una conducta ya sancionada, y el grado de afectación ocasionado por la infracción.

Asimismo, el análisis documental señala que la calificación de una falta como muy grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer es la destitución del cargo, que afectaría el ejercicio de su actividad profesional.

Como tercera conclusión tenemos que para la calificación de faltas administrativas consideradas como graves, enmarcadas en el artículo 48° y a su vez artículo 40° de la Ley N° 29944, realizadas por la Comisión de procesos administrativos disciplinarios de la Ugel N° 04, incide en la sanción a imponerle a los servidores públicos, puesto que la sanción a imponer sería el cese temporal en el cargo, que va desde los 31 días hasta los 12 meses, de acuerdo a lo estimado por el operador de justicia en sede administrativa.

En ese sentido los entrevistados señalan que respecto a los elementos o condiciones a considerar para sancionar con cese temporal a los administrados, deberían integrarse la intencionalidad y diferenciar si los daños ocasionados fueron materiales o personales, el perjuicio económico, la reincidencia y si la infracción se realizó por desconocimiento de la norma.

Asimismo, el análisis documental señala que la persona humana y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo del Estado, por lo que se debe tutelar y respetar los derechos fundamentales como el trabajo, cuyo efecto inmediato es procurar al trabajador la percepción de sus remuneraciones.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al legislador modificar o mejorar los artículos referidos a la comisión de faltas administrativas y la forma de la determinación de los tipos de gravedad en la normativa del régimen disciplinario docente, en específico el artículo 78° sobre la calificación y gravedad de la falta y el artículo 40° denominado deberes, en la Ley de la Reforma Magisterial, de manera que la norma sea más clara y específica, puesto que por su generalidad en muchas ocasiones no permite una correcta adecuación de la conducta desarrollada en el tipo a sancionar.

Asimismo, a la entidad de la Ugel N° 04 por la gravedad de la sanción de destitución en el cargo, el cual implica el retiro del ejercicio de la función docente del servidor público, se realice una adecuada etapa de investigación previo a la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, puesto que como resultado de la misma se va a realizar el procedimiento de calificación, la cual va a incidir durante el desarrollo de todo el procedimiento administrativo disciplinario, ya que no se puede sancionar por hechos no descritos en los cargos que se le imputan en la resolución de instauración de proceso administrativo; por lo que, sería adecuado que el personal técnico encargado de dicha actividad tenga la capacidad profesional para realizarla o que en su defecto la entidad pública capacite a su personal.

Se recomienda al legislador tener a consideración incluir en el reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial las circunstancias eximentes en la gravedad de las faltas administrativas, ya que solo se considera en el artículo 78° de la misma las circunstancias agravantes; de esa manera nos encontraríamos en una situación de igualdad ante el poder sancionador de la Administración pública y en favor de los derechos de los docentes, puesto que para el caso de cese temporal en el ejercicio de la función docente, la sanción va a tener implicancia sobre el ejercicio de derechos fundamentales ya que se le impide ejercer su actividad laboral y en consecuencia el no percibir su remuneración a consecuencia de la misma

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Alvitres V., T. (2014). *Metodología e investigación*. Chile: La Habana.
- Bernal, F. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 5 de Mayo del año 2018.
- Castañeda, A. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 12 de Abril del año 2018.
- Castillo, R. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 8 de Mayo del año 2018.
- Chang, L. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 5 de Mayo del año 2018.
- Chamorro, J. (2014). *El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115606>
- Chavelon, H. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 5 de Mayo del año 2018.
- Chira, J. (2018). *El principio de culpabilidad y su consideración en el derecho administrativo sancionador*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1547>
- Decreto Legislativo 276. Ley de bases de la carrera administrativa. [22 de Julio del 2020]<https://lpderecho.pe/ley-bases-carrera-administrativa-decretolegislativo-276/>
- Decreto Supremo N° 004-2013-ED (03-05-2013)
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>
- García, G. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 14 de Abril del año 2018.
- Gordillo, A. (2013). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas. Fundación de Derecho Administrativo*. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2269>
- Guzmán C. (2013). *Manual del Procedimiento Administrativo General*. Perú: Editorial Pacífico Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.). México D.F.: Editorial McGraw Hill.

- Herrera, C. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 14 de Abril del año 2018.
- Huangal, W. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 5 de Mayo del año 2018.
- Salazar, N & Iza, H. (2018). *Procedimiento para la defensa técnica conforme al debido proceso en los casos de la aplicación del régimen disciplinario educativo*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15834>
- Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General*
- Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial*
- Ley N° 28044 – Ley de Educación*
- Ministerio de Educación (2016). *Normas Complementarias de la Ley de Reforma Magisterial*. Perú: Editora Imprenta Ríos.
- Mory, F. (2013). *El proceso administrativo disciplinario*. Perú: Editorial Rodhas.
- Murillo, J. (2016). *Teoría Fundamentada*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Northocote, C (2011). *Importancia del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador*.
<https://www.yumpu.com/es/document/view/32549550/importancia-del-principio-de-tipicidad-en-el-procedimiento->
- Pampa, C. (2017). *Procedimiento administrativo sancionador y debido proceso.¿ se vulnera el principio de imparcialidad del órgano revisor en la fase impugnatoria de los procedimientos administrativos sancionadores tramitados en el tribunal de contrataciones del estado?*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1567>
- Pozo, F. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 7 de Mayo del año 2018.
- Ramírez. L., & Aníbal. H. (2015). *Sanción administrativa en Colombia*. Vniversitas, (131), 107-147. <https://www.redalyc.org/pdf/825/82544254004.pdf>
- Rojas, W. (2018) [*Entrevista personal escrita*] 6 de Mayo del año 2018.

- Strauss, A., & Corbin, J. (2015). *Bases de la Investigación Cualitativa. Traducido del inglés al español. Colombia: Universidad de Cali.*
- Soto, S. (2015). *Análisis descriptivo del procedimiento disciplinario de los docentes del Ministerio de Educación Pública, a luz de la jurisprudencia nacional.*
<https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1434>
- Uriol, J. (2014). *Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación al debido procedimiento.*
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7558>
- Vilchez, E. (2017). *El procedimiento sancionador administrativo: nuevas orientaciones conceptuales, normativas y procedimentales.*
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12612>
- Zorrilla A., S. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. México: Editorial Océano.*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz De Consistencia

TÍTULO	
“La calificación de la falta administrativa en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.”	
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?
Problema Específico 1	¿De qué manera la calificación de una falta como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?
Problema Específico 2	¿De qué manera la calificación de una falta como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador docentes en la Ugel N° 04.
Objetivo Específico 1	Evaluar de qué manera la calificación de una falta como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.
Objetivo Específico 2	Evaluar de qué manera la calificación de una falta como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.
SUPUESTOS JURÍDICOS	
Supuesto General	La calificación de la falta administrativa si tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes porque

	determinará la sanción a imponer, la cual tendría efectos sobre el ejercicio de derechos elementales de los servidores públicos.
Supuesto Específico 1	La calificación de una falta como muy grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer sería la destitución del cargo de docente.
Supuesto Específico 2	La calificación de una falta como grave, por comisión u omisión, incide en el procedimiento administrativo sancionador, puesto que la sanción a imponer sería el cese temporal en el cargo, que va desde los 31 días hasta los 12 meses, de acuerdo a lo estimado por el operador de justicia en sede administrativa.
Categorización	Categoría 1: Calificación de faltas administrativas Subcategoría 1: Muy grave. Subcategoría 2: Grave Categoría 2: Procedimiento Administrativo Sancionador Disciplinario Subcategoría 1: Destitución. Subcategoría 2: Cese temporal.
MÉTODO	
Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría Fundamentada - Tipo de investigación: Básica - Nivel de la investigación: Descriptivo
Método de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> - Población: Funcionarios Públicos de la Ugel N° 04; Abogados, y docente. - Muestra: 6 funcionarios públicos de la Ugel N° 04 (Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes y Área de Asesoría Jurídica. 3 abogados litigantes especialistas en Derecho Administrativo. 1 Representante de Docentes en la CPPADD.
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica: Entrevista y análisis de documentos ✓ Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental
Análisis cualitativo de datos	Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017”

Entrevistado:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Lugar: **Fecha:** **Duración:**.....

<p>Objetivo general</p> <p>Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.</p>

1.- Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

.....

.....

.....
.....
.....
.....

2.- Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

.....
.....
.....
.....
.....

3.- En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1
Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4.- ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

.....
.....

.....
.....
.....
.....

5.- Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6.- ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2
Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7.- ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel

.....
.....
.....

.....
.....
.....

8.- Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

9.- Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurren los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Anexo 3: Ficha de validación



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: OLAYA COTERA ALFREDO FRANCISCO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

S

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 06 de Julio del 2015

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 668374 / Telf: 98782571

REGISTRO CAR 24191



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: SANTISTEBAN HONTAR PEDRO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DECANE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, del 2015

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf:

0980331

999025433

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: PEDRO PABLO SANTISTEBAN LLONTOP
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: KAREN PACHAS SULCA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												✓	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												✓	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

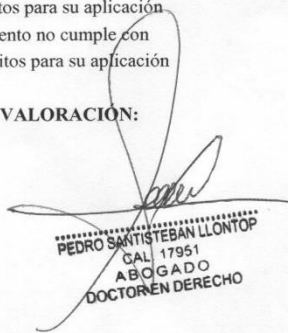
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50%

Lima, _____ de 2018


 PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP
 CAL 17951
 ABOGADO
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

09803311 983 28657

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELISEO S.
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: KAREN PACHAS SULCA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												✓	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												✓	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

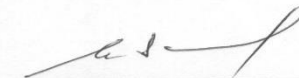
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, _____ de 2018



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09940210 Telf. 992502490

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: Ana Victoria Castañeda Espinoza
Cargo/profesión/grado académico: Abogada
Institución: UGEL N° 04 - COPROA
Lugar: Puerto Piedra Fecha: 07/11/18 Duración: 2h.

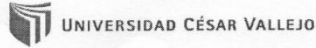
Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Claro que si, se trata de un proceso administrativo docente que se evalúa los expedientes y por etapas, así que el administrado tiene derecho a interponer sus recursos correspondientes dentro de un plazo establecido.

Anexo 4: Entrevistas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: Ana Victoria Castañeda Espinoza
Cargo/profesión/grado académico: Abogada
Institución: UGEL N° 04 - COPROA
Lugar: Puerto Piedra Fecha: 07/11/18 Duración: 2h.

Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Claro que si, se trata de un proceso administrativo docente que se evalúa los expedientes y por etapas, así que el administrado tiene derecho a interponer sus recursos correspondientes dentro de un plazo establecido.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la UgelN° 04?

Definitivamente si se aplica el principio de tipicidad por lo que se adecua el incumplimiento del deber enunciado por el docente al artículo 40° que señala los deberes de los docentes.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Claro que sí, porque establece en el artículo 40° de la Ley de Reforma Magisterial los deberes, en el artículo 43° establece los tipos de sanciones, además también enuncia la tipificación de las faltas graves y muy graves.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la UgelN° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la UgelN° 04?

La consecuencia de una falta administrativa calificada como muy grave es causal de Destitución según el artículo 49° de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

1. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
2. Presentar alteraciones mentales
3. Ser persona agresiva con conductas violentas.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

En el artículo 43° establece los tipos de sanciones de acuerdo a los atenuantes y agravantes

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2
Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la UgelN° 04.

UgelN° 04?

La falta grave es causal de cese temporal según el artículo 48° de la Ley de Reforma Magisterial; sin embargo es posible que pueda presentarse un recurso administrativo.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Los establecidos en el artículo 48° de la Ley de Reforma Magisterial

9.- Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurren los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

En algunos casos sí, pero sobre todo tiene que ver con la ética.

Firma del entrevistado:


Ana V. Castañeda Espinoza
ASOCIADA
CBL 68520



GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: Gladys Elva García Torre

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: UGEL 04

Lugar: CPPADD Fecha: 07/11/18 Duración: —

Objetivo general
Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

- 1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Efectivamente cuando se tipifica correctamente la falta administrativa, esta con un efectivo proceso de investigación y elementos probatorios asegura que el procedimiento administrativo disciplinario (sancionador) sea viable y firme.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

Cuando hay una denuncia administrativa contra algún docente es porque su acción es contraria a los deberes establecidos en la normatividad correspondiente. Siendo ello así corresponde tipificar la conducta contraria a la norma. Sin una buena tipificación corremos el riesgo de que se absuelva al docente infractor.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Las normas a nivel nacional son amplias y generales, lo mismo sucede con la normativa del Procedimiento Administrativo Disciplinario el cual se aplica y se trata de aplicar al caso en concreto. A mi parecer hay varias leyes las cuales necesitan ser normadas. Por otro lado las normas superiores utilizadas para estos procedimientos son pertinentes.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Las consecuencias son la destitución del docente.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

La sanción de destitución se da básicamente en los casos de violencia sexual, los cuales deben ser fehacientemente comprobados y probados. Asimismo, incurrir en una nueva falta habiendo sido ya sancionado en 02 ocasiones con cese temporal.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

El Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial - Ley N° 29344 en su artículo 78° establece cuáles son los causales agravantes de la falta administrativa.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La consecuencia será el cese temporal que va desde 31 días hasta 01 año.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

La infracción y no cumplimiento de sus deberes establecidos en el artículo 4º de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial. Asimismo, la acumulación de 02 sanciones por falta leve (Amonestación escrita), la 03 sanción de cese temporal desde 31 días hasta 01 año.

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurren los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

No solo las faltas graves se deben a ello, la mayoría de los docentes desconocen la normativa en cuanto a "deberes" que deben cumplir y que puede ser no cumplir a cabalidad con los deberes.

Firma del entrevistado:



Gladys E. García Torre
ABOGADA
REG. C.A.L. 70429



GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: CARLOS JOSÉ HERRELA PUPP

Cargo/profesión/grado académico: Abogado de CPPADD

Institución: UGEL N° 04 - COMAS

Lugar: AU. EL MAESTRO S/A Fecha: Duración:

Objetivo general
Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Definitivamente, por que así se puede proceder de acuerdo a lo establecido y lo corroborado con los medios de prueba, que deben ser los mas proximas posible a lo señalado en dicha calificación. Es la manera mas idonea de señalar la falta pero tambien demostrarla a lo largo del procedimiento administrativo

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

Desde mi percepción se estaría aplicando en un 70% y esto es debido a la experiencia personal de cada abogado que integra dicha comisión, y esto se debe a que no existe una escala o un Padró Basearato el cual sirva de referencia, y pueda ser estandarizado.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Según lo opinado por los factos, no se sientan en igualdad de armas puesto que la persona o individuo que denuncia, no viene haber parte del profesorado, y eso se evidencia con el malestar que tienen los denunciantes, los cuales tampoco tienen acceso ni siquiera al expediente.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La Penitencia sería Cese temporal desde 30 días hasta doce (12) meses, incluyendo que la misma se inscriba en el estatuto y si después de haber transcurrido (02) años y de parte no se solicitó dicha anulación seguiría figurando en el escalafón y en consecuencia sería posible de destitución,

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

antes que nada la reincidencia en las faltas también, se puede observar que las personas que tienen más de dos procesos estarían posible de ser evaluados positivamente ya que se puede apreciar que el ser humano en muchos casos se va deteriorando mentalmente y no existe norma que regule lo anterior mencionado

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

Definitivamente que las agravantes existen pero va más por el lado académico o institucional, pero no por el lado humano que muchas veces se enfocan en denuncias que son personales, y en las atenuantes, no existe un incentivo que de la oportunidad de aceptar y corregir el error cometido

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La consecuencia de una falta grave es Suspensión de 31 días hasta doce meses, sin pago alguno. Ahora, para que se considere una falta grave tendría que haber omitido cumplir algún deber del Art 40° de la Ley de Educación Magisterial - Ley N° 29944,

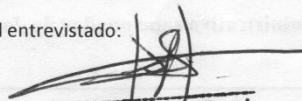
8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Los elementos serían: la reincidencia en el comportamiento; la demostración de que la persona está induciendo al error a la Comisión Competente y también, en determinados casos pasar por evaluaciones psicológicas y de apego al diagnóstico resolver.

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurren los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

Definitivamente ese es el mayor error en que incurren los docentes que cometen acciones inapropiadas por desconocimiento, despreocupación por la forma, pero también hay aquellos que trastocan la percepción de su obligación creyéndose Dueños de la I.E. actuando indebidamente

Firma del entrevistado:



Carlos J. Herrera Puppi
ABOGADO
REG. CAL. N° 1594

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: ROGER CASTILLO CARDOZO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: ESTUDIO JURIDICO

Lugar: Pomas Fecha: 21/10/18 Duración: 1 hora

Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La calificación de faltas administrativas sí tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes ya que al finalizar esta puede concluir en una sanción, la cual se ejecuta de manera inmediata a su notificación y la interposición de recursos administrativos no suspende dicha ejecución, pudiendo haberse tomado una decisión incorrecta o sin considerar el debido procedimiento administrativo por lo que habría una vulneración de los derechos fundamentales además de daños como son el económico, moral y profesional.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

No se viene aplicando correctamente el principio de tipicidad porque no se precisa la definición de la conducta que la ley considera como falta como el caso del sancionado que fue denunciado por maltrato físico y sale sancionado por maltrato psicológico sin las pruebas que lo ameritan.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Si son pertinentes, sin embargo el problema está en la aplicación de las normas, con interpretaciones distintas o manipulables, por cuanto no se permite conocer con absoluta certeza cuáles son las normas que ha incumplido o incurrido el imputado vulnerando el ejercicio del derecho de defensa.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Cuando una falta administrativa se califica como muy grave la consecuencia jurídica que recibe el docente es la destitución en el cargo; la cual en el caso de que se hubiere realizado una calificación incorrecta se estaría afectando el derecho al trabajo y generando además daño económico ya que mientras dure su sanción no percibe remuneración alguna.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

Además de las consideradas en el artículo 49 de la Ley de la Reforma Magisterial, también debería considerarse la intencionalidad en su conducta, la reincidencia en una misma conducta ya antes sancionada, y también el grado de afectación ocasionado por su infracción.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

Si se debería graduar la sanción considerando circunstancias tanto atenuantes como agravantes de su actuación las que podrían ser: la reincidencia, la intencionalidad, la afectación o daño ocasionado; los cuales permitirían uniformizar las sanciones y tener una base sobre la cual aplicar las mismas.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La consecuencia jurídica de que una falta se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador la establece el artículo 48° de la Ley de la Reforma Magisterial, por lo que podría sancionar al docente suspendiéndolo de sus funciones y labores por un plazo determinado que va desde los 30 días hasta los 12 meses, sin derecho a remuneración.

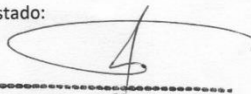
8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Además de las establecidas en el artículo 48 de la Ley de la Reforma Magisterial debería considerarse la intencionalidad del infractor y diferenciar los daños materiales de los personales.

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurren los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

Por supuesto que sí, la mayoría de casos de faltas graves son por desconocimiento de la norma ya que se infringen los deberes que le corresponden, los que se indican en el artículo 40 de la Ley de la Reforma, por lo que debería capacitarse de manera regular para evitar infringir lo establecido en la norma.

Firma del entrevistado:



Roger Castillo Cardoso

ABOGADO
C.A.L. N° 801

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: Wildor Rojas Gibaja

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Litigante

Lugar: Los Olivos Fecha: 21/10/18 Duración: 40 minutos

Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La adecuada calificación de la falta Administrativa por supuesto que tiene incidencia, todo vez para ello en principio es indispensable tomar en cuenta los principios de legalidad, el debido procedimiento y fundamentalmente el principio de tipicidad, y demás principios de procedimientos sancionador con respecto lo dispone la ley N° 29944, ley de la Profesión Magisterial y demás normas de la materia, así como el Tuo de la Ley N° 27444 ley del Procedimiento Administrativo General.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

Por supuesto que sí, toda vez que dichos principios, es uno de los principios preponderantes para dar norte al inicio del procedimiento administrativo disciplinario funcional, sin ellos no se puede dar inicio a dichos procedimientos, tal es así que si ellos no se aplica todo acto administrativo sería declarado Nulo en cualquier momento.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Efectivamente dichas normas son de obligatorio cumplimiento a efectos de garantizar el fiel cumplimiento de los principios de equidad y justicia, sin que no se aplique dichas normas aplicables de su especialidad, los procedimientos administrativos serían arbitrarios, irregulares sujetos a ser declarados nulos ya sea en vía administrativa o esta en la vía judicial.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Una de las consecuencias del procedimiento adm. disciplinario es el Cese o retiro de la función del docente o profesor, es decir cuando los profesores han cometido alguna falta administrativa muy GRAVE y consecuencia que NO pueden ejercer su función por el tiempo de sanción o definitivamente.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

Uno de los elementos preponderantes y el más importante de razonabilidad que consiste que las sanciones deben ser proporcionales; para ello debe tomarse los siguientes criterios: a) El carácter de la falta b) la posibilidad de reparación c) la gravedad del daño al titular público d) El perjuicio económico e) la reincidencia f) las circunstancias del daño causado g) la intencionalidad.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

Por supuesto que sí, tal es así que a la falta con los niveles espaciales objetivamente no se le regulan los atenuantes y agravantes es decir no se le definen o conceptualizan criterios por criterios, o en que caso se puede atenuar una falta administrativa y en que caso no.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

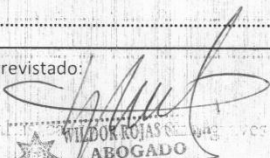
Los servicios de acuerdo al punto (4) del artículo 22 de la Ley N° 28072, así como los servicios de apoyo administrativo, de mantenimiento y de seguridad, así como los servicios de transporte y de comunicaciones.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Los elementos o criterios que deben considerarse para una sanción de cese temporal son los establecidos en la pregunta (5).

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurren los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

Efectivamente se debe al desconocimiento de la norma, pero no en todos los casos, a veces se debe a la falta de organización y de recursos, y otros factores a considerar.

Firma del entrevistado:

WILDO ROJAS
ABOGADO
Reg. CAL N° 62247

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: ALLARDO CHAVELÓN NATARRO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: LITIGANTE

Lugar: COMAS Fecha: 20/10/18 Duración: 1 hora 30 min.

Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

En definitiva la adecuada calificación de la falta sí tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador, ya que de esta deriva la sanción a imponerse, por lo que una inadecuada calificación que derive en sanción administrativa, la misma que se ejecuta de manera inmediata, si es inadecuada podría causar perjuicio profesional y económico, ya que mientras dure la sanción se le suspende a la vez sus haberes.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

La normativa en el procedimiento sancionador es bastante general y amplia, lo que dificulta en muchos o casos una correcta tipificación puesto que no se da en sentido estricto (conducta-sanción) hecho que podría generar afectación si se sanciona indebidamente, he ahí la importancia de una correcta calificación de la falta y de los medios probatorios que sustentan la sanción.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Son pertinentes sí, pero debería ser más preciso en el aspecto que desarrolla las faltas por su propio carácter sancionador, ya que por la generalidad de la norma dificulta la adecuación de la conducta desarrollada, y también debería desarrollar como se determina la gravedad de la falta administrativa.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Una falta calificada como grave tiene como consecuencia para el servidor que se le destituya de su cargo, es decir que no pueda ejercer su profesión hasta por un periodo de 5 años en el que podría volver a postular a la carrera pública magisterial, pero empezando del primer nivel de la escala en la educación pública.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

Debería considerarse para la destitución en el cargo:

- La reincidencia
- La intencionalidad
- El daño causado sea irreparable o personal.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

La norma establece las circunstancias agravantes pero no menciona o hace referencia a los atenuantes en favor de los derechos de los docentes.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Si, la consecuencia es que finalizado el procedimiento y realizada las investigaciones se le sancionara con el cese temporal en el ejercicio de sus funciones por un periodo desde 31 días hasta 12 meses, a criterio de la Comisión, y sin goce de remuneraciones.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Para considerar una sanción de cese temporal debería considerarse:

- Que la infracción se realice por primera vez.
- Que se haya actuado por desconocimiento total.
- El daño causado sea reparable. (Real)

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurrir los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

Considero que si, muchos de las faltas graves se realizan por falta al cumplimiento de sus deberes o la realización de prohibiciones establecidos en la Ley de la Reforma Magisterial.
El mayor número de infracciones son cometidas por los directores.

Firma del entrevistado:


HILARIO CHAVELÓN NAJARRO
ABOGADO
Reg. C.A.C. 6853

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: Wilmer Miguel Huangal Espinal

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/Maestro en Gestión Pública

Institución: UGEL N°04-Comas

Lugar: Comas **Fecha:** 20 de noviembre de 2018 **Duración:** 30 minutos

Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Considero que la adecuada calificación de la falta administrativa si tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de los docentes, toda vez que el legislador ha recogido la figura de la graduación de la sanción disciplinaria, y ha incluido importantes exigencias de carácter sustantivo que deben verse satisfechas a efectos de asegurar un adecuado procedimiento, el cual tiene como fundamento y límite de aplicación la observancia estricta del Principio de Legalidad, como Principio fundamental para determinar la actuación del Estado cuyo núcleo básico radica en que la Administración Pública y sus órganos se encuentren subordinados a la Constitución, a la Ley y al derecho, como lo dispone en numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el D. S. 006-2017-JUS.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

El Principio de Tipicidad se viene respetando y aplicando en todos los docentes inmersos en un procedimientos sancionador, toda vez que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía, quedando plenamente establecido que a través de este principio no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

El marco legal aplicable al ejercicio de su función o al ordenamiento jurídico administrativo que regula el procedimiento disciplinario docente se encuentra previsto en la Ley N° 29944 Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°04-2013-ED, el cual efectivamente se funde en la equidad y los demás los principios del debido procedimiento administrativo.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Las faltas administrativas calificadas como muy graves en el procedimiento sancionador a los docentes tiene como consecuencia la destitución del servidor.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

Para aplicar la sanción de destitución se debe merituar los eximentes y atenuantes de responsabilidad, sin embargo es pertinente precisar que son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave según lo previsto en el artículo 49 de la Ley N°29944, Ley de la Reforma Magisterial.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

Precisar las circunstancias atenuantes y agravantes para graduar la sanción administrativa, es parte del respeto por el debido procedimiento siendo ello una garantía en el procedimiento sancionador.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Si conozco, puesto que una falta considerada como grave, puede tener como consecuencia Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Las sanciones de cese temporal en su cargo a un docente, se encuentra previsto en el artículo 48 de la Ley N°29944, Ley de la Reforma Magisterial que establece que son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave (...).

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurrn los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

Las faltas calificadas como graves que incurrn los docentes no siempre están asociados al desconocimiento de la norma, mucho de ellos está relacionado a la baja auto estima, falta de respeto de los valores, y la falta de aprecio por su libertad y hasta por su propia vida.

Firma del entrevistado:



Wilmer M. Huinca Espinal
ABOGADO
REG. C.A.L. N° 61776



GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: *Liz Katherine Chong Rodriguez*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogada*

Institución: *Unidad de Gestión Educativa Local N° 04*

Lugar: *Cama* Fecha: *27/11/18* Duración: *1 hora*

Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Por supuesto, ya que las sanciones van desde el cese temporal hasta la destitución, por lo que el no realizar una adecuada calificación de la falta administrativa afecta directamente a la carrera del docente e incurre en responsabilidad posteriormente, de quien no realizó una correcta calificación de la falta emitida.

.....

.....

.....

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

Según mi experiencia, sí se viene aplicando dicho principio, puesto que los faltos cometidos corresponden literalmente a los establecidos en la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

Sí, la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento fundamentan de manera precisa los deberes y obligaciones de los docentes y cuando el incumplimiento de los mismos incurrir en Faltas.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

En principio, una de las consecuencias dentro del procedimiento es la separación preventiva y el retiro del docente de la P.E., los cuales culminan con la conclusión del proceso administrativo.

Acto seguido y de probarse la comisión de la falta catalogada como muy grave, se procede a resolver imponiendo la sanción de destitución.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

- La comisión de faltas administrativas tipificadas en la Ley de la Regencia Magistrada y su Reglamento.

- Existencia de Agravantes.

- Pruebas y testimonios que acrediten la comisión de la falta.

- Interposición de dicho hecho como delito, ante la Fiscalía (en los casos correspondientes).

- Etc.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

Las circunstancias agravantes ya son señaladas en la Ley de la Regencia Magistrada y su Reglamento.

En el caso de los atenuantes, no se si sea realmente necesario, puesto que el no cumplimiento de deberes y obligaciones no puede ser excusado con circunstancias del día a día.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

- Dentro del procedimiento, el docente puede ser retirado de la I.E, así como está impedido de participar en las evaluaciones de Ascenso, hasta que el procedimiento concluya.

- Es posible la sanción correspondiente al cese temporal.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

- Comisión de los fallos considerados como graves

- Agravantes

- Pruebas y testimonios


- Etc.

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurrir los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

- Es posible, pero depende de cada docente y su profesionalismo.

Firma del entrevistado:




Liz K. Chang Rodriguez
Abogada
C.A.L. N° 68556

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "LA CALIFICACIÓN DE FALTAS ADMINISTRATIVAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE DOCENTES EN LA UGEL N° 04, 2017"

Entrevistado: FREDDY ROZO LEDESMA

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: UGEL 04 - COMAS

Lugar: COMAS Fecha: 16/10/18 Duración: 1 hora 30 min

Objetivo general

Analizar si la calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04, 2017.

1. Teniendo en cuenta que las resoluciones de sanción no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno ¿Considera Ud. que la adecuada calificación de la falta administrativa tiene incidencia en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La adecuada calificación de las faltas en el procedimiento administrativo sancionador de docentes sí tiene incidencia ya que a partir de este punto se van a desarrollar una serie de actuaciones de parte tanto de la entidad como de la persona sometida a proceso en la que se van a recabar pruebas que van a sustentar la decisión de sancionar o absolver de los cargos al docente. Una vez remitido el pliego de cargos no se puede agregar más circunstancias o hechos que se consideren infracciones para la resolución final.

2. Según su experiencia, ¿considera Ud. que se viene aplicando el principio de tipicidad en el régimen disciplinario docente en la Ugel N° 04?

Considero que sí se aplica el principio de tipicidad puesto que únicamente se sanciona los conductos contrarios a lo establecido en la Ley de la Reforma Magisterial, deberes y prohibiciones. Si bien es cierto que en ellas no se establece la sanción que corresponde esta se toma meritando las circunstancias en los que se cometieron.

3. En su opinión, ¿Considera Ud. que las normas que regulan el régimen disciplinario docente en cuanto a faltas administrativas son pertinentes para llevar a cabo un procedimiento administrativo sancionador que se funde en la equidad y justicia?

La normativa del procedimiento administrativo sancionador es general y amplia, por lo que los juzgadores debemos tomar en consideración muchos aspectos de manera que en el ejercicio del poder sancionador no sobrepasemos las facultades otorgadas para sancionar. Se trata de adecuar el hecho en la norma establecida y así no vulnerar derechos de los administrados. Existe también vacíos legales los cuales podrían mejorarse haciendo precisiones en la norma.

Objetivo específico 1

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como muy grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

4. ¿Conoce Ud. cual es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como muy grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

La consecuencia de que una falta sea considerada como muy grave es la destitución del cargo que desempeñaba según el artículo 49º de la ley 29944.

El docente no puede ejercer su profesión en la educación pública hasta por un periodo de 5 años, pasado ello puede volver a postular.

5. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de destitución en el cargo de un docente?

Debería considerarse:

- La intención de infringir la norma (Deber o prohibición)
- El perjuicio ocasionado.
- La reincidencia.

6. ¿Considera Ud. que debería precisarse en la norma aquellas circunstancias atenuantes y agravantes que permitan graduar la sanción administrativa en el régimen disciplinario docente?

Las circunstancias agravantes existen y están reguladas en el artículo 78 del Reglamento de la Ley de la Carrera Magisterial, pero considero que también debería precisarse los atenuantes tanto como para calificar la falta, y en el caso de las faltas graves.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la calificación de una falta administrativa como grave incide en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04.

7. ¿Conoce Ud. cuál es la consecuencia de que una falta administrativa se califique como grave en el procedimiento administrativo sancionador de docentes en la Ugel N° 04?

Si, la falta grave es causal de cese temporal en el ejercicio de sus funciones sin derecho a remuneración, según el artículo 48 de la ley de la Reforma Magisterial.

8. Según su apreciación, ¿Qué elementos o condiciones deberían considerarse para aplicar una sanción de cese temporal en el cargo de un docente?

Estos se encuentran establecidos en el artículo 48 de la Ley de la reforma Magisterial, pero podrían considerarse además otros.

Algunas de ellas Serían:

- La reincidencia.
- El negar su infracción.
- Identificar si el daño fue personal o real.

9. Considera Ud. que de faltas calificadas como graves en las que incurrir los docentes, ¿en la mayoría de casos se debe al desconocimiento de la norma?

Definitivamente, la mayoría de casos sobre falta grave se deben al desconocimiento de la normativa, específicamente en el aspecto de cumplimiento de deberes tanto de docentes pero en mayor número son los casos de los directores de las instituciones educativas.

Firma del entrevistado:

