



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la Ley Servir y reforma magisterial, Unidad Ejecutora San Martín, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Bonilla Saavedra, Diana Salomé (ORCID: 0000-0002-5285-1726)

ASESOR:

Dr. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis progenitores: Rosa Elvira y Polidoro a mi abuelita Salomé quien desde el cielo me cuida y protege día a día, así mismo a mis amados hermanos Hellen, Harry, Daniela y Andrea, motores de mi superación profesional y por acompañarme en todos los momentos buenos y malos de mi vida.

Diana.

Agradecimiento

A Dios: Sobre todas las cosas por haberme dado la vida, mantenerme con buena salud y por darme sabiduría todos los días.

A la Universidad César Vallejo, que hace posible alcanzar mi propósito profesional, a la docente asesora, Dra. Gabriela Palomino, por su apoyo durante el proceso de la investigación.

La autora

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	24
2.1 Tipo y Diseño de investigación.....	24
2.2 Variables, operacionalización de variables.....	25
2.3 Población y muestra.....	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5 Procedimientos.....	29
2.6 Métodos de análisis de datos.....	30
2.7 Aspectos éticos.....	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	46
Matriz de consistencia.....	47
Instrumentos de recolección de datos.....	50
Validación de instrumentos.....	52
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	56

Índice de Tablas

Tabla 1. Régimen disciplinario.....	19
Tabla 2. Operacionalización de variables.....	25
Tabla 3. Nivel de Gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad Ejecutora San Martín	32
Tabla 4. Nivel de Gestión del Régimen Disciplinario a Docentes Contratados en el Marco de la Reforma Magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín.....	33
Tabla 5. Caracterización la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, según dimensiones	34
Tabla 6. Prueba de Diferencia de Medias para Muestras Emparejadas entre los Puntajes Obtenidos del Cuestionario Aplicado a los Docentes Contratados en la Unidad Ejecutora San Martín	36

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de Gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad Ejecutora San Martín.....	44
Figura 2. Nivel de Gestión del Régimen Disciplinario a Docentes Contratados en el Marco de la Reforma Magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín.....	45
Figura 3. Caracterización la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, según dimensiones.....	47

RESUMEN

El presente trabajo, tuvo como objetivo Determinar las diferencias significativas de la Gestión de Régimen Disciplinario a docentes contratados en el marco de la Ley Servir y Reforma Magisterial. En la gestión pública se establecen estándares de calidad en el servicio público, así como en las entidades administrativas y sancionadas para que actúen dentro del debido procedimiento, debido a que los docentes contratados gozan de una serie de derechos fundamentales, como a la estabilidad del puesto de trabajo, derechos adquiridos, junto a la discusión de la teoría de los hechos cumplidos. Entonces, la teoría administrativa procedimental fue normativa, aplicándose los mecanismos de interpretación legal, junto a la aplicación tanto de la teoría legalista y el principio de legalidad que rige para todos los servidores públicos. Sin embargo, ante una denuncia sobre una presunta infracción legal por parte de los docentes contratados, se iniciará un procedimiento administrativo dentro de la teoría del régimen disciplinario en un proceso administrativo, resolviendo su caso mediante una resolución administrativa, siendo fundamental conocer los niveles de gestión junto a sus dimensiones reales que suceden en la realidad. La investigación es básica, de tipo cuantitativo, con enfoque descriptivo y diseño no experimental, de corte transversal. La población fue de 120 docentes contratados dentro de la Ley Servir y Reforma magisterial que se encontraban laborando en la Unidad Ejecutora San Martín, durante el año 2017, aplicándose la técnica de la encuesta, instrumento del cuestionario. A la información obtenida, tuvo que aplicarse el método deductivo analítico. Concluyendo, que no existe diferencia estadística significante entre el nivel de gestión del régimen disciplinario a docentes contratado en el marco de la ley Servir en contraste con el nivel de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la reforma magisterial de la Unidad Ejecutora San Martín, 2017.

Palabras Claves: Docentes contratados, Gestión del régimen disciplinario, Ley Servir, Reforma Magisterial.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the significant differences in the management of the disciplinary regime for teachers hired under the Servir Law and the Teacher Reform. In public management, quality standards are established in the public service, as well as in the administrative and sanctioning entities so that they act within the due procedure, due to the fact that hired teachers enjoy a series of fundamental rights, such as job stability, acquired rights, together with the discussion of the theory of accomplished facts. Therefore, the administrative procedural theory was normative, applying the mechanisms of legal interpretation, together with the application of both the legalistic theory and the principle of legality that governs all public servants. However, in the case of a complaint about an alleged legal infraction on the part of the hired teachers, an administrative proceeding was initiated within the theory of the disciplinary regime in an administrative process, resolving the case by means of an administrative resolution, being fundamental to know the levels of management together with its real dimensions that happen in reality. The research is basic, quantitative, with descriptive approach and non-experimental design, cross-sectional. The population was 120 teachers hired under the Servir Law and Teacher Reform who were working in the San Martín Executive Unit during 2017, applying the survey technique, questionnaire instrument. The analytical deductive method had to be applied to the information obtained. It was concluded that there is no statistically significant difference between the level of management of the disciplinary regime for teachers hired under the Servir law in contrast to the level of management of the disciplinary regime for teachers hired under the teacher reform of the San Martín Executing Unit, 2017.

Keywords: Contracted teachers, Disciplinary regime management, Servir Law, Teacher Reform.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del trabajo de investigación trata sobre la Gestión del régimen disciplinario aplicado a los docentes contratados en el marco de la Ley Servir y Reforma Magisterial de la Unidad Ejecutora San Martín durante el año 2017, siendo importante en la gestión pública debido a los sistemas de administración de justicia administrativa y el debido procedimiento dentro de las entidades del estado, siendo importante tratar aspectos de gestión que no necesariamente versan en aspectos jurídicos propiamente dicho, radicando de esta forma la necesidad de que el profesional administrativo, conozca de sistemas administrativos y de sistemas legales vinculados a la gestión del régimen disciplinario en diversas modalidades de contratación temporal de docentes y su incidencia dentro de una presunta infracción normativa, generando que la población en general y de manera especial, que el magisterio tenga una información útil al respecto.

Ser docente, es una carrera que adopta una persona de acuerdo con su inspiración y que la practica dependiendo del dominio en el que se trabaje, estos derechos le permitirán actuar de una o de otra manera como individuo natural o prisionero, pero ya no injustamente, si ya no contempla la Ética, la Moral y las leyes o normas vinculadas. Este planteamiento de que el ejercicio de los derechos ajenos no siempre es ilimitado, sin embargo como alternativa que encuentran límites luego de que cumplen los derechos ajenos, dentro de las formas que consisten en las normas que ajustan el orden público y personal, la Constitución Política, las Leyes de Educación y el llamado a la obligación en la búsqueda de asegurar los derechos fundamentales que buscan garantizar el bienestar de los estudiantes como fin supremo de la administración pública.

El inconveniente en la realidad social se muestra en los profesores que no aprueban el examen de nombramiento establecido por el Ministerio de Educación, como consecuencia éstos acceden a una plaza en las instituciones educativas por medio de un contrato conforme al orden de méritos publicado por las Unidades Ejecutoras, en consecuencia forman parcialmente del ámbito de la Ley N° 29944 y su Reglamento; dado que es aplicable sólo en los casos expresamente contemplados por medio de la reglamentación establecida; que consienta con lo dispuesto en la herramienta penal del numeral 1 del artículo 211 ° prescrito en el Decreto Supremo N° 004-2013-ED.

En virtud a lo manifestado en el presente trabajo de investigación, los profesores que tiene condición de contratados se corrigen por las normas instituidas en la Ley de Reforma Magisterial, es decir con todo aquello que no es únicamente para los docentes nombrados. Asimismo, se debe entender que los principios y deberes deben ser afines con los que ha implementado la Ley N° 27815, respecto al régimen disciplinario (Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, p. 146)

Respecto al proceso administrativo que se aplica a los profesores contratados, el Derecho administrativo disciplinario y los dispositivos legales que regula el régimen disciplinario de los profesores del sector público precisa lo siguiente: El docente en condición de contratado, si de darse el caso ya se dio por concluido su contrato con la Unidad Ejecutora, puede ser sujeto al régimen disciplinario desarrollado en la Ley N° 27815.

De acuerdo a lo mencionado en el numeral 1 del artículo 213° de la norma antes indicada la cual señala que “el docente que en su condición de contratado incurra en falta administrativa regulada en la Ley N° 27815, será sancionado en la CPPADD de la respectiva UGEL de su jurisdicción, debiendo dicha comisión realizar la investigación respetando los plazos establecidos (30) días hábiles y el debido proceso. Bajo ese contexto podemos concluir que las normas descritas en el párrafo anterior, han establecido referente al régimen disciplinario (referente a las faltas, sanciones y procedimientos) aplicable a los docentes contratados son las reguladas en el Código de Ética.

Bajo ese contexto, la Ley N° 30057, regulado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (vigente para el régimen disciplinario desde el 14 de septiembre del 2014 para servidores con vínculo laboral con el Estado) deroga, entre otros, el Título IV del Reglamento del CEFP, el cual es aprobado mediante D.S N° 033-2005-PCM, el cual contiene las respectivas disposiciones sobre el procedimiento y sanciones por falta al CEFP.

A consecuencias de determinar si le concierne emplear a los docentes contratados el procedimiento disciplinario regulado en las normas prescritas de la Reforma Magisterial, se precisa lo siguiente:

“Artículo 43° Sanciones.-Aquellos maestros que cumplen funciones en las áreas de desempeño laboral que se encuentran enumeradas en el artículo 12° de la Ley de Reforma Magisterial, que en el desempeño de sus funciones transgredan o cometan faltas y/o infrinjan los deberes, principios, prohibiciones y obligaciones recaen en responsabilidad administrativa son susceptibles de ordenanzas de acuerdo a la inmensidad de la falta y el grado de responsabilidad del funcionario o servidor; las que se desarrollan en cumplimiento de las normas constitucionales del debido proceso (...)”.

El artículo señalado habla de que la aplicación de sanciones (previo procedimiento disciplinario) se limita exclusivamente a los docentes que de manera parcial son de las normas especiales que regulan la carrera magisterial conforme se prescribe el artículo 12° de la Ley de Reforma Magisterial, relacionado en el artículo 30° de su Reglamento. Áreas de desenseño que se encuentran inmersas en la carrera publica magisterial.

Bajo esa línea, el régimen disciplinario de la Ley N° 29944, será de aplicación a los maestros de la carrera magisterial y no aquellos maestros que tengan condición de contratados, ya que estos últimos forman parcialmente se encuentran inmersos en las Carrera Pública Magisterial, acorde a lo que establece el artículo 76° de la mencionada Ley, concordante con el artículo 211° de su Reglamento, ya señalado líneas arriba.

Se expresa que en los dispositivos legales que regulan la carrera pública magisterial aplicada a los maestros nombrados que los profesores contratados están parcialmente dentro del ámbito de la LRM, El régimen disciplinario (en materia de sanciones, infracciones y métodos) ajustable a los instructores empleados regulado por la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; cuyos capítulos relativos a la forma y sanciones han sido derogados por el Reglamento N° 30057.

Cabe precisar que el régimen disciplinario aplicado a los docentes nombrados es el regulado en la Ley N° 29944, siendo improcedente su aplicación a los docentes que tienen condición de contratados, ya que no conforman la carrera pública magisterial. Por lo que la UGEL-San Martín no está permitido sancionar a los profesores que se encuentran en el estado de contratados que cometen faltas administrativas ya que el procedimiento y sanciones no se encuentran señaladas en la Ley N° 29944. Por lo tanto, se estaría vulnerando el debido proceso.

La problemática descrita nos permite entonces, investigar y establecer un régimen disciplinario de acuerdo con lo precisado en la Ley 29944, sería el mismo para los maestros contratados, ya que tienen los mismos deberes, derechos, obligaciones y prohibiciones que aquellos profesores que si forman parte de la Carrera Pública Magisterial.

El progreso indiscutible de este problema nos va a permitir conocer y ampliar el conocimiento de esta figura, al debido proceso y al principio de igualdad de los profesores contratados inmersos en la ley de reforma.

Dentro de los trabajos previos (antecedentes del tema) se tienen trabajos científicos publicados en revistas indexadas y repositorios institucional, como tal, se menciona tanto a nivel internacional, nacional y local.

Beltrán, F. (2014). En su investigación de posgrado “Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la función pública” (Tesis de maestría) realizado en la Universidad de Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Con la investigación de tipo cualitativa, con diseño no experimental, con una población y muestra de 30 documentos entre libros, revistas y leyes, aplicó la técnica de análisis documental y normativo, con el instrumento de fichas documentales y bibliográficas; llegando a la conclusión que tienen problemas para aplicar de manera correcta el principio de proporcionalidad, a consecuencia de la subjetividad y dificultad que supone para las personas delegadas de tomar este tipo de decisiones. Bajo este contexto la aplicación de medidas sancionatorias no puede contribuir al buen trabajo de la función judicial.

Escobar, W., & Mejías, M. (2013). En su trabajo de investigación “Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública costarricense” (Tesis de pregrado) realizado en la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Tiene como metodología de tipo cualitativa, de diseño no experimental, aspecto descriptivo, y sin población ni muestra humana a evaluar, con la técnica de estudio documental, mediante la aplicación de la técnica del fichero bibliográfico a través de la consulta de libros, fuentes bibliográficas, ensayo de revistas, artículos, periódicos, recopilación y estudios de algunos textos científicos en factor administrativa, entre otros. Este trabajo de investigación concluye que es imprescindible la adecuada aplicación del principio

de razonabilidad con la finalidad que la interpretación de los dispositivos legales, las pruebas y en consecuencia la decisión que adopte la comisión en la aplicación de una sanción a un profesor.

Morales, A. (2017). En su trabajo doctoral “El régimen disciplinario del alumnado no universitario en el sistema educativo español” (Tesis de doctorado) realizada en la Universidad CEU Cardenal Herrera, Valencia, España. La metodología que se utilizó ha sido cualitativa y combinada con el método deductivo y el inductivo, donde la epistemología tratada es en materia de procedimiento sancionador educativo superior, fue de aspecto descriptivo, diseño no experimental, no precisando una población específica. La investigación concluye que el transcurso educativo para que tenga resultados positivos precisa de un buen clima de convivencia en el centro del profesor. La disciplina de los alumnos es indispensable para certificar este clima. Todas las instituciones educativas creen que es necesaria la presencia de un régimen disciplinario. Sin embargo, el proceso disciplinario aplicado a los estudiantes no es el objetivo en sí, es nada más que una herramienta para conservar o rescatar un buen clima escolar, tampoco es el único método para alcanzar una buena convivencia. El proceso disciplinario debe ayudar a las autoridades escolares a lograr el pleno progreso de lo distintivo de todos los estudiantes de víctimas e culpables que tienen el propósito de avalar los derechos fundamental referentes a la educación reconocido por la CE.

Velarde, L. (2015). En su tesis de investigación “El exceso de control disciplinario a las y los servidores judiciales, la estabilidad laboral y su derecho al buen vivir” (Tesis de maestría) realizada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIADES”, Quito, Ecuador, (tesis de posgrado). Se utilizó la metodología en la Investigación de campo, (ensayos de revistas, fuentes bibliográficas, periódicos, libros, entre otros) con aspecto descriptivo, diseño no experimental, y con una población de 110 personas y una muestra de 95 profesionales de la carrera de derecho, aplicando la técnica de la encuesta, y los instrumentos utilizados fue un cuestionario. Concluyendo en lo siguiente la facultad de dirigir justicia emana del pueblo, asimismo se realiza mediante el órgano jurisdiccional, de los cuales los sujetos que se encuentran inmersos se conducen por los dispositivos legales vigentes en el Código Orgánico correspondientes en la función Judicial. Por lo que se puede evidenciar que no existe una correcta aplicación del marco legal que garantice el adecuado uso de los

mecanismos de control y de esa manera garantizar un debido proceso para los trabajadores.

Suárez, F. (2015). En su trabajo de investigación “El procedimiento administrativo disciplinario de la función judicial desde la perspectiva constitucional” (Tesis de maestría) realizada en la Universidad Simón Bolívar, Quito, Ecuador. La metodología fue de tipo cualitativa, de aspecto descriptivo, diseño no experimental combinado el tipo documental y cualitativo, asimismo el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la entrevista, documentos, expedientes, entre otros, la muestra e instrumento utilizado, fueron constituidas por los informes finales y las resoluciones de sanción que ameritaron ser resueltos mediante una sanción. Concluyendo, los siguiente las normas vigentes que determinan el proceso disciplinario no garantizan la legitimidad de los trabajadores judiciales, por la carga procesal generada por denuncias de los infractores.

Además, en el ámbito nacional se mencionan los siguientes, Bendezú, O. (2017). En su tesis titulada “Procedimiento Administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017” (Tesis de maestría) hecha en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental transversal, con enfoque descriptivo, con método hipotético deductivo en razón a la prueba de hipótesis, con una población y muestra de 235 directores de la UGEL 05, aplicando la técnica de la encuesta, y el instrumento utilizado fue el cuestionario que contenía múltiples alternativas bajo la escala de Likert. Concluyendo que, el trabajo de investigación demuestra que hasta la actualidad se tiene conexión entre el régimen disciplinario cometido por faltas leves y la estimulación en el ámbito de los titulares de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05; teniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.860, quedando demostrado que se tiene alta asociación entre las variables que se utilizó.

Ventura, F. (2014). En su estudio de investigación “El incumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la unidad de gestión educativa local de Churcampa 2014” (Tesis de pregrado) realizado en la Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Trabajó con el tipo de investigación jurídica descriptiva, de tipo cuantitativa, con diseño no experimental, con una población y muestra de 50 docentes de la UGEL-Churcampa, mediante la

técnica de encuesta e instrumento del cuestionario y fichaje, mediante el método de aplicar un análisis síntesis, descriptivo- estadístico, por lo que se busca es establecer la correcta aplicación de los plazos instituidos en el régimen disciplinario; y dando por concluido que los plazos determinados en el régimen disciplinario no es el correcto. Por lo que se puede evidenciar que no se respetan los plazos señalados en la norma que regula dicho proceso.

Bustamante, J. (2016). En su estudio de investigación “La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral – tiene un avance para el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador de la administración pública” (Tesis de maestría) desarrollada en la Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú. Se utilizó la metodología de tipo descriptivo y explicativo, con diseño no experimental, con una población de 100 personas y una muestra de 95 participantes, con la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario. Concluyendo que el 100 % de las personas encuestadas desconocen que la última instancia que resuelve un proceso disciplinario es la primera y segunda sala de Servir. Agotando la vía administrativa y dando paso al sancionado a poder iniciar un proceso judicial de ser el caso si se considera que se ha vulnerado sus derechos.

Martel, Z. (2016). En su estudio “Procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo a la percepción de los docentes de la Ugel 06- Lima, 2016” (Tesis de maestría) realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Fue de tipo jurídica descriptiva y el enfoque es cuantitativo; con diseño no experimental, los métodos utilizados fueron: análisis síntesis, descriptivo- estadístico, puesto que lo que se quiere es determinar el nivel del régimen disciplinario para la Ugel 06, por otro lado la muestra poblacional fue de 100 docentes que laboran en la Ugel-06-Lima, se utilizó los instrumentos de cuestionario, observación y fichajes; de esta manera se concluye que el proceso disciplinario sancionador, que aplica la Comisión de Procesos Administrativos de la UGEL 06, a los profesores que cometen faltas administrativas es adecuado ya que se desarrolla llevando el debido proceso regulado en la normas vigentes que regulan el régimen disciplinario.

Dávila, D. (2017). En su estudio de investigación, “Conducta ética como causal de prescripción para los procesos administrativos disciplinario en la Gerencia Regional de Salud Lambayeque 2012-2014”. (Tesis de maestría) realizado en la Universidad

Cesar Vallejo, Lambayeque, Perú. Fue una investigación jurídica descriptiva, con diseño no experimental, el método que se utilizó son: analítico, inductivo y descriptivo- estadístico, con la finalidad de precisar las causas que conllevan a la prescripción de un proceso administrativo, el instrumento que se utilizó es la muestra semiestructurada, y, con una población de 30 personas, con la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, el autor, concluye que las razones por la que un proceso administrativo disciplinario prescribe es por la inadecuada aplicación de los principios entre ellos la ética por parte de los responsables de la comisión de procesos, resolviendo las controversias sin la cautela al debido procedimiento o en su defecto a una debida motivación la cual conforma una exigencia de valor en el acto administrativo.

Asimismo, localmente la tesis menciona los siguientes autores; Pezo, S. (2017). En su estudio de investigación, “Nivel de eficiencia para la implementación de la ley servir en el desempeño de los trabajadores del INPE-Tarapoto, 2016” (Tesis de maestría) realizado en la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. La metodología utilizada ha sido el método descriptivo- estadístico, de tipo cualitativo, diseño no experimental, con técnica de la entrevista y la observación, y el instrumento de la guía de entrevista; da como conclusión que efectivamente existe relación entre la ley de servir y el desempeño laboral, obteniendo un valor tabular de 0.05 de nivel de significancia y 06, por lo que se estableció que existe relación entre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

Bajo ese contexto, se muestran las teorías relacionadas al tema, de cada una de las variables: La Gestión Pública, de acuerdo a la facultad que tiene la potestad disciplinaria, con el objetivo realizar un debido proceso que garantice la correcta aplicación de los principios que regulan el régimen disciplinario. Asimismo, el servicio civil, precisa que la correcta imposición de una sanción disciplinaria es a consecuencia de la potestad disciplinaria, por lo que su declaración de validez en una etapa de derecho que respeta los derechos primordiales de los ciudadanos está restringida a lo establecido en la Constitución Política y a los principios principales que lo regulan... "es por ellos que la Gestión Pública, como parte de la modernización y desarrollo del régimen disciplinario, está ligado y condicionado a la correcta aplicación de los deberes y obligaciones que regulan el régimen disciplinario, entre ellos tenemos, “Los

principios de tipicidad, legalidad, debido procedimiento, presunción de licitud, razonabilidad. (Lafuente, 1996, p. 20)

Por otro lado, es preciso señalar que, el proceso disciplinario, es aquel que está regulado por normas jurídicas, que le permiten sancionar las faltas administrativas que cometen los trabajadores del sector público ya sea negligencia al momento de cumplir sus funciones en su trabajo que tienen como consecuencia la sanción previo proceso administrativo disciplinario en atención a la gravedad de falta. (Anacleto, 2008, p. 20)

Se entiende por disciplina, a la relación intersubjetiva entre quien pretende poner orden de conformidad a las reglas establecidas y quien está en la obligación de respetarla. En consecuencia, se puede definir que es el “conjunto dispositivos normativos encargados de corregir la conducta de un individuo en las diferentes relaciones interpersonales que se presentan con otras personas. Bajo este contexto podemos definir dos tipos de situaciones, jurídica activa y jurídica pasiva” (Mariana, 2006, p.27).

Se tiene que las normas encargadas de regular el régimen laboral de los profesores en el sector educación es la Ley N° 29944 y su reglamento, asimismo se puede precisar que dentro de las facultades más importante que tiene la gestión pública es establecer un régimen laboral único, el cual estará bajo la Dirección Técnico Normativa del Ministerio de Educación la cual está regulada por el reglamento de la Ley 29944.

Acosta (2008) manifestó, El régimen disciplinario, es la función más importante, que le permite a las entidades del sector público, mediante un proceso disciplinario sancionar las conductas de los trabajadores, que se encuentran bajo los dispositivos legales de la gestión pública, ya que los servidores públicos solo pueden actuar cuando se encuentran habilitados por norma legal específica, a oposición de lo que sucede con las entidades particulares, quienes están obligadas a cumplir el principio de autonomía de la voluntad.

Guzmán (2007) señala que el régimen disciplinario está integrado por actos y diligencias que permite a la administración pública realizar la fiscalización posterior, las cuales tienen como consecuencia la resolución de sanción y/o absolución, sobre conductas de carácter disciplinario. En consecuencia, la sanción en una limitación de los derechos del administrado que en muchos casos perjudica el estado económico y los disfrutes de sus derechos civiles.

El régimen disciplinario aplicado a los docentes, a la actualidad no ha establecido sus propios principios que lo regule y de esta manera permita una mejor aplicación por parte de los administradores de justicia. Por lo que la falta de regulación de los principios del régimen disciplinario contribuye a que se le denomine como “uno de los derechos primarios y antiguo, donde prevalece la responsabilidad objetiva” (Guzmán, 2007, p. 20).

Por otro lado, el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual prescribe que la potestad sancionadora es aquella facultad que se le inculpa a la administración pública de sancionar previo proceso administrativo, la cual está regulada de acuerdo con los principios fundamentales enumerados de la siguiente manera:

Principio de legalidad. - En el caso de los trabajadores y/o entidades que se encuentran inmersos en el sector público podrán ejercer la potestad sancionadora siempre que se encuentren autorizados mediante dispositivos legales con rango de ley, asimismo determinar la responsabilidad funcional en las que incurren los administrados en consecuencia, aplicar las sanciones administrativas de acuerdo a sus competencias.

Principio del debido procedimiento. - Los empleados del sector público que se encuentran dentro de un proceso disciplinario, gozan de derechos y garantías los cuales adquieren una dimensión mayor, toda vez que los derechos de los trabajadores, mediante el cual tienen derecho a su defensa y a que los encargados de administrar justicia resuelvan con una decisión debidamente motivada y fundamentada.

Principio de razonabilidad. - Las autoridades adaptándose a los límites de su facultad y al fin público de la potestad disciplinaria del Estado debe determinar la responsabilidad administrativa evaluando cada situación particular.

Principio de tipicidad. – Se consideran conductas pasibles de ser sancionadas administrativamente aquellas infracciones y/o faltas que se encuentran previstas en dispositivos legales específicos. En el caso de los docentes ellos se encuentran regulados por una norma especial, mediante la cual se determina la responsabilidad funcional y en consecuencia el régimen disciplinario que los deberán aplicar.

Principio de irretroactividad. – Son de aplicación a todos los empleados que laboran bajo los alcances del sector público, las normas establecidas en la ley de procedimiento administrativo de acuerdo a la gravedad de la falta y el momento que se comete.

Principio de culpabilidad. - El compromiso administrativo es subjetiva, muy por el contrario, en los casos que por normas y/o decreto legislativo se ubique la responsabilidad administrativa objetiva.

Principio de concurso de infracciones. – El personal administrativo que cometan una falta administrativa la cual tiene como consecuencia más de una infracción, los administrados deberán sancionar la falta de acuerdo a la gravedad y las condiciones, asimismo recomendar que se determine las responsabilidades funcionales.

Principio de continuación de infracciones. – En los supuestos considerados como infracción continua, cometidos por parte de los administrados por un lado implica un beneficio para el infractor, ya que solo le corresponderá la aplicación de una sanción pese haber cometido múltiples infracciones.

Principio de causalidad. – Las entidades del estado podrán determinar la comisión de faltas que estén prescritas como faltas y determinar la responsabilidad administrativa a quien realiza la conducta pasible de ser sancionada conforme lo establece las normas vigentes.

Principio de presunción de licitud. – Se le puede definir como principio de presunción de inocencia, teniendo en cuenta que la administración en un proceso administrativo disciplinario debe presumir que los administrados que han cometido una falta administrativa han actuado rigiéndose por sus deberes y obligaciones mientras no se demuestre lo contrario.

Principio de non bis in ídem. – La aplicación de la segunda sanción por la misma falta administrativa constituye la afectación del debido proceso y además afecta la razonabilidad de la medida.

Como parte de la implementación de la gestión pública la cual contribuirá a la implementación de la evolución del Estado se gestionaron determinados dispositivos legales a fin de que regulen la Ley encargada de regular la Modernización de la Gestión Pública del Estado, Ley N° 27658, que tiene como objetivo: precisar todos los

procedimientos para desarrollar el proceso de modernización de la gestión del Estado correspondientes al sector público, por ello se tocan temas referentes con los valores éticos y principios que de una u otra manera deben iluminar este asunto, entre las que se promulgó la Ley N° 27815 del Código de Ética de la Función Pública, apoyada en valores y principios, cuya meta es tutelar a los trabajadores y funcionarios públicos hacia un desempeño ético de sus cargos. Asimismo, la Ley N° 27806, referente a la gestión de intereses en la administración, así como la implementación de la Ley N° 30057, la cual señala los plazos para el inicio del proceso administrativo disciplinario y/o sancionador, que tiene como consecuencia la correcta imposición de sanciones administrativas como consecuencia a la gravedad de la falta. (Ley N° 27658)

Bajo este contexto, se tiene que a partir del 4 de abril del año 2013 se publica la Ley 30057 Ley de Servicio Civil, publicación que se realizó mediante el diario oficial el Peruano y tiene como objetivo regular un servicio civil idóneo el cual estará orientado y permite dar una atención de calidad al ciudadano y de esta manera cautelar los beneficios generales, con fin de que el estado brinde a los ciudadanos un servicio civil y promover el desarrollo en el campo laboral de las personas que los conforman.

Desde la fecha de la incorporación de la Ley Servir que se probó mediante D S N° 040-2014-PCM, las entidades que pertenecen al sector público deberán regirse por lo establecido en los dispositivos legales vigentes, en lo que respecta al régimen disciplinario. Que señala lo siguiente: “la presente Ley surte sus efectos a partir del día siguiente de su publicación, por lo que los actos administrativos disciplinarios que se desarrollan dentro de las entidades del sector público se desarrollaran de acuerdo a lo establecido en los dispositivos legales prescritos en la Ley Servir. Por otro lado, el Código de Ética de la Función Pública, se emplea en los casos no previstos en la norma técnica”, por lo que se puede concluir que sería el inicio de la unificación progresiva del régimen disciplinario de los trabajadores que forma parte del sector público, el cual contribuirá a mejorar el desarrollo a grandes rasgos del proceso disciplinario en el Perú.

Asimismo, en la referida Ley se establece que dicho régimen disciplinario regulado en la Ley Servir, se regirá supletoriamente para los obreros, entidades, servidores y carreras que no cuentan con un reglamento especial que regule su régimen disciplinario. (Lizárraga, p.34). Es decir, se aplica para todo docente (contratado o

nombrado) que desempeña cargo administrativo y labor de profesor, de acuerdo al momento de su vínculo laboral.

Asimismo, de acuerdo con lo señalado en la Ley Servir, sobre el régimen disciplinario puede darse inicio de dos formas de oficio o por la presentación de una denuncia formulada por una persona la cual no formara parte del proceso administrativo disciplinario, quien de tener conocimiento de una falta cometida puede de manera formal denunciar. Sin embargo, es preciso indicar que numeral 93.1 de la norma antes señalada, prescribe “Principio de oficialidad u obligatoriedad” es decir la administración tiene la obligación de comunicar al administrado y/o a la persona que formulo la denuncia el desarrollo del proceso es decir la procedencia o no del inicio de una investigación que pueda tener como resultado la imposición de una sanción como consecuencia y/o resultado de la determinación de la falta administrativa: “(...) En ese sentido si la comunicación de la presunta falta se hace mediante la presentación de una denuncia formal, la comisión encargada deberá dar respuesta el estado y de darse el caso que exista responsabilidad administrativa será motivada y notificada a la persona que cometió la falta, si fuese individualizado (...)”, por lo que, forma un progreso significativo en la prohibición de los actos que se interponen a las normas que lo regulan. En esa línea, se registra el derecho a la defensa de la identidad, a ser notificado de la apertura del procedimiento administrativo. (Valladolid, 2010, p. 507)

Coca (2012) señala que con la finalidad de tener un concepto más amplio de las faltas se ha implantado la Ley 30057, asimismo se puede se puede definir las faltas de carácter disciplinario como aquella acción u omisión que puede ser cometida con voluntad o no, la cual contraviene las obligaciones y prohibiciones establecidas en las normativas vigentes que regulan los deberes y obligaciones de los servidores que pertenecen al sector público, que incurren en falta administrativa y por consiguiente tienen la imposición de una sanción administrativa.

Con relación a la Ley 30057, la cual precisa un proceso disciplinario único y especial para los empleados que se desempeñan en el sector público, ha implementado cambios importantes que permiten una correcta implementación del proceso disciplinario, permitiendo regular los deberes, derechos y obligaciones de los trabajadores pertenecientes al sector público que deben cumplir; en caso incumplieran con sus obligaciones pueden ser sancionados de conformidad con lo prescrito en el Título V

de la norma antes indicada, que regula los tipos de faltas que se sancionan, que a continuación se detallan:

Se consideran faltas aquellas cometidas por los administrados, asimismo son sancionadas según su gravedad con cese temporal o destitución, que se determinara con la resolución de sanción que pondrá fin al proceso administrativo, que permita determinar la responsabilidad administrativas del funcionario y/o funcionarios que cometieron dicha falta administrativa: a) La frecuente firmeza y/o desobediencia de las órdenes de sus jerárquicos en el desarrollo de sus labores. b) La infracción de los dispositivos legales que se encuentran establecidos en esta Ley y en su reglamento. c) El abandono en el adecuado desarrollo de las funciones. d) El incidir en graves actos de violencia, actos de indisciplina o falta de palabra en ofensa de sus superiores y de compañeros de trabajo de la institución. e) El manejo o disposición de los bienes de la institución pública para su beneficio propio o para el de terceros. f) Frenar la labor del servicio público. g) Realizar actividades correspondientes a la función con fines de lucro o el abuso de autoridad. h) La asistencia al centro de labores bajo los efectos del alcohol y/o la influencia de drogas u otros estupefacientes. i) Las no asistencias no justificadas al centro laboral en promedio de 3 días seguidos o 5 días no sucesivos en el lapso de 30 días calendarizados, o más de 15 días discontinuos en el lapso de 180 calendarizados. j) El originar libremente perjuicios físicos en la infraestructura, instalación, obras, instrumentos, documentos, máquinas y otros bienes propios de la entidad o en posesión de esta. k) Elaborar labor de proselitismo político durante el trabajo, a través de la utilización de recursos de la entidad y uso de sus actividades dentro de la entidad. l) El acoso sexual originado por el que practique autoridad contra el trabajador civil, así como el quehacer por un trabajador, cualquiera sea el lugar de la víctima del acoso en la institución. m) La infracción injustificada de las horas de trabajo y la jornada laboral. n) La falsedad del principio de mérito en el acenso como trabajador y la progresión en el servicio civil. ñ) Discriminar la opción de los trabajadores razón de sexo, religión, raza, idioma, opinión o condición económica. o) intervenir en los trabajadores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros. q) Percibir doblemente compensaciones económicas, a excepción de alimentos y labor docente. Y otras señaladas en la norma vigente.

Lara (2000), precisa que la sanción por conductas sancionables o infracciones, se define como aquella omisión a los deberes y obligaciones que acarrearán responsabilidad y en consecuencia la aplicación de una sanción penal, civil y/o administrativa que constituyan conductas sancionables pasibles de ser sancionados a través de un proceso disciplinario, siendo una necesidad por parte de las entidades públicas resolver las denuncias.

Fernández (2008); manifiesta que: "... se debe tener en cuenta que los actos de carácter disciplinario y la coacción administrativa tienen diferentes conceptos por lo que no debe confundirse" (p. 56). Por otro lado, las sanciones administrativas que tienen como consecuencia imposición de la obligación de reparar los bienes dañados a su estado original o en su defecto indemnizar por los daños o perjuicios causados a los bienes jurídicamente protegidos.

Acosta (2008) señala que:

(...) en el Derecho penal, la sanción que se impone cuando se comete un delito penal es la restricción de su derecho de libertad la cual debe estar consentida y ejecutoriada, y tendrá como consecuencias en la administración pública, la destitución o inhabilitación del funcionario. Sin embargo, si es que se impondrá, la condena en calidad condicional, será el presidente de la Comisión de Proceso Disciplinarios la encargada de determinar si es procedente que el servidor continúe desarrollando servicios, siempre y cuando el delito por el cual se le sanciona no contravenga la administración pública (p. 134).

En relación a las faltas establecidas en la Ley 30057, se les determina de tres maneras, la falta leve que puede ser sancionada mediante la amonestación verbal o escrita; las faltas graves se les aplicará el cese que corresponde a una sanción sin goce de haber que tiene como plazo de 1 día hasta 12 meses y por último tenemos que las faltas muy graves acarrearán la destitución, las cuales las encontramos prescritas dentro del numeral 89° y 90° de la norma antes indicada.

Los responsables de determinar si los trabajadores del sector público cometieron faltas administrativas y/o incurran en faltas de carácter disciplinario se procederá a determinar su sanción de acuerdo a la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario que las cometió, las mismas deberán ser aplicadas teniendo en cuenta los

derechos constitucionales del debido proceso. Agotada la vía administrativa y teniendo la resolución de servir como última instancia se procederá a registrar las resoluciones de sanción en el Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido, dicho registro es permanente por el responsable de la oficina de personal y debe indicar el plazo de la sanción.

Al respecto debe señalarse que, la Ley que regula el procedimiento administrativo disciplinario ha establecido como última instancia del proceso disciplinario, la apelación del administrado a la resolución que tiene como resultado la aplicación de una sanción y que al verse perjudicado tendrá que interponer ante el titular de la entidad a través de la comisión del CPADD y se eleve el expediente administrativo a (Servir) la nulidad de la resolución de sanción cuando lo resulto por el titular de la entidad vulnera determinados bienes jurídicos los cuales están detallados en el marco constitucional y los dispositivos legales vigentes. Buscando de esta manera se pone en práctica los principios entre ellos el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico.

Con respecto a la resolución de sanción es la actuación administrativa más importante, la cual tiene como objetivo fundamental el proteger el derecho de los administrativos, que las resoluciones tengan una correcta motivación de los hechos de suscitados que serán como consecuencia de la investigación realizada por la comisión de procesos administrativos disciplinario. Bajo ese contexto, existe una obligación por parte de la comisión encargada de sancionar en el momento de iniciar un proceso administrativo disciplinaria, así como al instante de determinar la imposición de una sanción disciplinaria. (Lizárraga, p.38)

Cervantes, A. (2009), señala

(...) la profesión docente que se desarrolla en el sector educación, para los maestros que acceden a la Carrera Publica Magisterial mediante concurso público, por lo que se puede desprender que la profesión desarrolla en nombre de la sociedad y es el Ministerio de Educación, el encargado de establecer las políticas y las disposiciones legales que regulan los deberes, derechos y obligaciones de los docentes. Asimismo, el Estado a través de la Dirección Técnica Normativa para docentes (DITEN), regula y absuelve las consultas sobre el régimen disciplinario aplicado a los maestros que

incumplen sus funciones en el ejercicio de sus funciones y desarrollan actividades pedagógicas (p, 171).

Morón (2001), sostiene que proceso disciplinario correspondiente al sector educación, es un régimen especial ya que de acuerdo a la normas que lo regulan, se desprende el cargo del área de gestión institucional en el cual están inmerso los docentes de aula, los cargos jerárquicos a los que se puede acceder a partir de la segunda escala, los docentes que se desempeñan en las áreas señaladas, que no cumplan con sus obligaciones y prohibiciones incurren en responsabilidad administrativas y podrán ser sancionados de acuerdo a la gravedad de la falta y el nivel jerárquico en el que se encuentre el docente.

El Ministerio de Educación (2013) en esa misma línea precisa que a través de las normas especiales que regulan el régimen disciplinario de los cuales están inmersos los maestros que tienen horas efectivas en aula, el procedimiento sancionador, que determina el grado de responsabilidad será resuelto mediante un informe final que expone los fundamentos de fondo y de hecho las faltas que cometió. En ese sentido la dimensión del proceso administrativo disciplinario constituye una de las facultades más significativas de la Administración Pública en general. Siendo de obligación de todo órgano decisor, en reserva del debido procedimiento, solucionar la discusión puesta en su conocimiento precisando el mérito de lo resuelto y realizando el análisis jurídico correspondiente.

El Ministerio de Educación (2016) mediante las diferentes revistas y artículos referentes a la potestad sancionadora que pueden establecer los directores de los centros educativos a nivel nacional preciso lo siguiente: “el no acatamiento de las normas que rigen el proceso disciplinario y es aplicable a los maestros en el desarrollo de sus funciones puede definirse como responsabilidad administrativa funcional de los funcionarios y servidores públicos del sector público” (p.9).

El ministerio de educación, como ente rector que regula la carrera pública magisterial ha implementado en concordancia con el numeral 80.2 y 81.2 del artículo 80° de la Ley 29944, otorga facultad para los directores de las instituciones educativas pueden sancionar las faltas leves y muy leves cometidos por profesores que ejercen labor en

aula y personal que se encuentra bajo subordinación del director quien es la máxima autoridad educativa. (Ley N° 29944, 2018)

Según Trigoso (2013) el régimen disciplinario se encuentra regulado por normas que tiene por finalidad cautelar el debido procedimiento, seguido a los profesores que en el desarrollo de sus funciones cometan infracciones o vulneran las normas, la cual se determinara teniendo como referencia el área de desempeño que omitan ciertas reglas de conducta o realicen actos contrarios a ellas. Por lo que los profesores que cometen hechos bajo los alcances de la Ley N° 29944- Ley de Reforma Magisterial y serán aplicadas la referida ley y los dispositivos legales vigentes que lo regulan, así mismo el Reglamento de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para los docentes que cumplen funciones en las 4 áreas de desempeño laboral.

El titular de la institución educativa es su calidad de autoridad máxima, es el encargado de determinar y encaminar la gestión de la institución, por lo que cuenta con todas atribuciones que le otorga la ley para cumplir sus actividades. Por otro lado, el profesor es responsable de dirigir su trabajo en armonía con las conductas éticos y cívicos.

En los colegios públicas, los profesores que se encuentran aula son las personas encargadas del proceso educativo de los alumnos, el cual está encaminado a definir y respetar a los alumnos y de los padres de familia a recibir una enseñanza que les permita desarrollarse con equidad y pertinencia. (Ley 29944, p. 18)

Trigoso (2013) precisa que: “El maestro es un profesional de la educación, que se garantiza por contar con un título de profesor o licenciado en educación, quien es el agente fundamental del desarrollo educativo, asimismo será capacitado y evaluado por el Ministerio de Educación” (p. 137).

Mediante Norma Técnica, el ministerio de educación regula en proceso disciplinario, para los docentes del sector público R.V N° 091-2015-Minedu, tiene por objeto fundamental determinar los plazos y precisiones generales para aplicar las sanciones en contra de los profesores y exprofesores que se encuentran sometidos a la Carrera Publica Magisterial, que cometan faltas disciplinarias, usando las normas que regulan el derecho administrativo disciplinario. Asimismo, señala la conformación y el funcionamiento de las Comisiones encargadas de llevar el proceso que hace referencia

la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2013-ED y sus modificatorias.

Ahora bien, algunas de las facultades que tiene la Comisión encargada de sancionar a los docentes consisten en determinar, investigar los diferentes actos que se cometen en contra de la Ley y que por su gravedad se procede a investigar los cuales serán remitidos mediante denuncia formal o en su defecto de oficio y procede a iniciar las investigaciones, proyectar el informe de precalificación que determinara la posible falta cometida por el profesor; así como proyectar el informe final determinado la sanción y/o absolución, respetando siempre los plazos y términos del proceso. En este sentido, se advierte que se encuentran inmersos las disciplinarias se tiene la figura de la prescripción el cual se contabiliza a partir de que el responsable de entidad tiene conocimiento mediante el informe técnico de precalificación de la falta administrativa y de no resolver en el plazo de (01) año estará incurriendo en omisión de sus funciones. (Resolución Viceministerial 091-2015-Minedu, p.)

En tal sentido, las dimensiones del régimen disciplinario, se detalla en la tabla 1.

Tabla 1.

Régimen disciplinario

Docentes Contratados	
Ley de Reforma Magisterial	Ley Servir
Falta (grave y muy grave)	Faltas de carácter disciplinario Gravedad de la falta
Tipo de Sanción (Las faltas graves serán sancionadas mediante una represión escrita, suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses,	Tipo de Sanción (reprimenda verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, destitución)
Destitución del servicio y resolución de contrato.	Proceso administrativo 30 días
Proceso administrativo 45 días	

Fuente: Elaboración propia.

“Artículo 48. Cese temporal - Ley de Reforma Magisterial.

Sera responsable con separación temporal en el cargo, la omisión o transgresión, de los deberes, principios obligaciones y prohibiciones en desarrollo de la función del docente, que se considere grave. Asimismo, se considera faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes: (...)

e) Dejar de ir a laborar sin justificar a su centro de labores por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días discontinuos en un período de dos (2) meses.

La investigación preliminar, está a cargo del Titular de la entidad dentro de las 24 horas de tomado conocimiento de la falta administrativa deriva a la CPPADD.

La CPPADD dentro de los treinta 30 días hábiles debe realizar un informe Preliminar recomendando al titular de la UGEL o DRE la instauración de proceso administrativo o su archivo (Es facultativo una investigación preliminar); además adjunta un informe y la proyección de su resolución.

El responsable de la UGEL tomado conocimiento del informe Preliminar debe emitir en el plazo máximo de 5 días en informe final que tendrá deberá tener los antecedentes, análisis y las conclusiones que determina la sanción a imponer.

De darse el caso que la CPADD de la UGEL, previa evaluación determine la existencia de faltas administrativas, instituye el proceso disciplinario, se notifica al procesado y se le otorgara cinco (5) días para que presente sus alegatos (se le puede otorgar un prórroga de 05 días por causas justificadas).

La CPPADD en un plazo máximo de treinta (30) días, los cuales deberán ser contados a partir la notificación de la resolución de instauración al procesado, debe determinar la sanción mediante un informe, recomendando se haga efectiva la sanción a través de la resolución final con el que se concluirá todo el proceso.

Por lo que, será director de la UGEL, quien después de tomar conocimiento del informe final debe pronunciar en el plazo máximo de 5 días la resolución que determina la sanción o absolución.

Consecuencias:

Resolución del contrato conforme lo dispuesto en los literales b) y q) de la Cláusula Sexta del Anexo N° 01 del Decreto Supremo N° 001-2017-MINEDU. Por disposición

expresa de las normas que regulan el referido proceso disciplinario los profesores contratados se encuentran injustamente dentro del ámbito de sus normas vigentes que rigen el proceso disciplinario (referente a las faltas, sanciones y procedimientos) aplicable a los docentes contratados es el de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética referente a la Función Pública; cuyos capítulos referentes al procedimiento y sanciones han sido derogados por la Ley N° 30057.

Asimismo, se menciona la formulación del problema, que implica la delimitación del campo de investigación, donde establece claramente los límites del estudio. Donde el problema general indica: ¿Cuál es la efectividad de la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín – 2017? Y los problemas específicos indican: ¿Cuál es el nivel de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad ejecutora San Martín, 2017?, ¿Cuál es el nivel de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, 2017?, ¿Cómo se caracteriza las dimensiones de la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín?

Además, la justificación del estudio, de acuerdo con la justificación por convivencia, justificación social, valor teórico, implicancia práctica y utilidad metodológica. Justificación por conveniencia, la presente investigación conveniencia se justifica a la obtención de datos reales sobre la aplicación de el régimen disciplinario de la Ley Servir y Reforma Magisterial para los docentes contratados, en la Unidad Ejecutora 301-Educación, los cuales serán evaluados por la Dirección de Operaciones de la Unidad Ejecutora 300-Educación San Martín y dar a conocer al Ministerio de Educación para que se implemente una correcta implementación sobre el régimen disciplinario la Ley N° 29944 y su reglamento a los profesores contratados, apoyando así al debido proceso de los docentes contratados de la región. Asimismo, se justifica la investigación propuesta, porque me permitirá la culminación de la formación en el ámbito profesional.

Justificación social, en lo referente para la parte social, el estudio contribuye en la firmeza y el fortalecimiento sobre basamentos existentes para la Gestión del régimen

disciplinario de la Ley Servir y Reforma Magisterial Unidad Ejecutora San Martín – 2017.

La presente investigación busca a través de la teoría y la discusión de los conceptos básicos sobre el régimen disciplinario, y mediante el estudio crítico el cual presenta entre los diferentes autores, en el cual está inmersa la variable objeto del estudio referente a la Gestión del régimen disciplinario y la Ley Servir y Reforma Magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín, mediante él se presentan distintas tendencias, enfoques y posiciones coincidentes y contradictorias dentro de un conjunto.

Implicancia práctica, ayuda que la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, soluciones sobre diferentes problemas del régimen disciplinario de los profesores contratados, asimismo las contribuciones prácticas pueden ser adoptados o aplicados en cualquier entidad pública. Utilidad metodológica, se puede lograr objetivos del presente estudio de investigación, se utilizará diferentes instrumentos presentados y el diseño descriptivo propositivo, que permite determinar la gestión sobre régimen disciplinario para docentes contratados.

Los objetivos, tanto el objetivo general, que busca determinar las diferencias significativas de la Gestión de Régimen Disciplinario a docentes contratados en el marco de la Ley Servir y Reforma Magisterial, Unidad Ejecutora San Martín – 2017 y los objetivos específicos, Identificar los niveles de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados del marco de la ley servir en la Unidad Ejecutora San Martín, 2017. Identificar los niveles de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la reforma magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín, 2017. Caracterizar la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, según dimensiones.

Finalizando con las hipótesis, la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín – 2017, es eficiente y las hipótesis específicas, La gestión del régimen disciplinario a docentes contratados dentro del marco de la ley servir en la Unidad ejecutora San Martín, es eficiente. La gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín,

es eficiente. Las dimensiones de la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, se caracteriza por predominio de sanción a las faltas graves y muy graves.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación.

Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo, y se expresó “según su naturaleza o enfoque” (Collazos & Fernández-Altamirano, 2019, p.6), fue cuantitativo, debido a que se medirá la variable de estudio. Entonces, se empleo el enfoque cuantitativo y de tipo descriptiva.

Además, utilizamos el método deductivo analítico, por la cual se llegó a la investigación de la teoría existente y luego se planearon supuestos teóricos por que se inició sobre los hechos particulares para poder concluir en los hechos generales.

Diseño de Investigación

Que, al tener un estudio descriptivo, la investigación tendrá un diseño no experimental (Collazos & Fernández-Altamirano, 2019), como sucede en el presente investigado. Y sobre ello, Hernández, et al., (2003) precisa respecto al diseño como el “plan o estrategia que se desarrolla el cual permite obtener información que se necesita en una investigación” (p. 185).

Para la referida investigación se procedió a la recolección de la investigación sobre las fuentes primarias como son los que laboran de la Unidad Ejecutora San Martín. El diseño fue Descriptivo comparativo, porque se buscará y recogerá información referente que tiene el objeto de estudio, y presentándose la administración o control referente a un tratamiento, por lo que se puede decir que está constituida por una variable y una población. Está representado en el presente esquema.

M - O

Dónde:

M: Es la Muestra representada por los colaboradores de la Unidad Ejecutora San Martín.

O1: Gestión del régimen disciplinario en el marco de la Ley Servir

2.2 Variables, operacionalización de variables

Variable

Gestión del régimen disciplinario

Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del Régimen Disciplinario	Acosta. (2008) señala que el régimen disciplinario es la función más importante, que le permite a las entidades del sector público, mediante un proceso disciplinario sancionar las conductas de los trabajadores, que se administran por los dispositivos legales que dirigen la administración pública.	El estudio realizado es básica, no experimental, cuantitativo, descriptivo, y de corte transversal, ya que la recolección de averiguación pertinente es en un tiempo y momento determinado. Asimismo, se podría utilizar el método analítico deductivo, donde se partirá de hechos puntuales en el camino hacia la consecución de hechos populares de manera que permita configurar la gestión del régimen disciplinario que se realiza a los profesores contratados en el marco de la reglamento para servir y reforma de formadores.	Ley Servir	Faltas de carácter disciplinario Gravedad de la falla Tipo de Sanción (amonestación verbal o escrita, suspensión sin sueldo desde en algún momento hasta (12) meses, despido) Proceso administrativo 30 días	Ordinal
			Reforma Magisterial	Falta (grave y muy grave) Tipo de Sanción (amonestación escrita, suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses, Destitución del servicio y resolución del contrato)	

2.3 Población y muestra

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) opinan que la población “se puede entender como aquel conjunto referente a todos los casos que se determinan mediante la cadena de detalles. Asimismo, precisa que la población debe colocarse de manera clara por sus distintas particularidades de contenido, lugar y tiempo” (p.174).

Para las metas del presente trabajo de investigación la población estuvo conformada por personal que labora en la Unidad Ejecutora San Martín, en un aproximadamente 300. (Fuente: office de estadística)

Muestra

Se puede definir a la muestra como un conjunto sobre casos extraídos en la población, escogidos mediante algún método racional” (Vara, 2015, p. 261).

La muestra es el total de la población que es de 120 trabajadores.

La tesis utilizó el muestreo no probalístico intencional según Arbaiza (2013) “es aquella que se elige de forma deliberada, y por lo tanto no aleatoria por el investigador” (p. 188).

Cálculo de la muestra

Se usó la fórmula de proporción con población conocida

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{(N-1) E^2 + Z^2 P Q}$$

Dónde:

N	=	Muestra o población en estudio	300
Z	=	Nivel confianza 95%	1.96
P	=	Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado = 50%	0.50
Q	=	Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 50% (p-1)	0.50
E	=	Error de estimación máximo aceptado	0.07
N	=	Tamaño de la muestra	

Calculando.

$$n = \frac{300 \quad 3.8416 \quad 0.50 \quad 0.50}{0.00483 \quad 299 \quad 3.8416 \quad 0.25}$$

$$n = \frac{288.12}{2.404645} \quad \boxed{300}$$

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

Técnica

Para el trabajo de investigación como técnica sobre recolección de datos de estudio se empleó la encuesta, Tamayo (1999) nos informa que está conformado por distintas preguntas, y que estas, se encuentran “relacionadas a la variable y dimensiones” (Cazau, 2006, p. 131).

Para la variable la técnica de la encuesta está ajustada para establecer las diferencias de la Gestión de Régimen Disciplinario a profesores contratados dentro del marco de la Ley Servir y Reforma Magisterial, esta técnica consta sobre 8 Ítems apartado por dos dimensiones donde se mide la gestión del régimen disciplinario de la Ley Servir y la gestión del régimen disciplinario de la Ley de Reforma Magisterial.

Instrumentos

La presente investigación se utilizó el instrumento del cuestionario para recolectar información.

Por otro lado, tenemos que (Hernández, et al, 2014) opina sobre el instrumento del cuestionario “como el conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir dentro del trabajo de investigación” (p. 217)

Asimismo, la obtención de los datos se nos sirvió como instrumentos principales para el cuestionario referente a los indicadores para la variable Gestión del régimen disciplinario de la Ley Servir y reforma magisterial, con 8 ítems y una escala de 1 a 5. Asimismo, se utilizará la guía de entrevista que se trabajará con

profesores, personal administrativo y abogado de la Unidad Ejecutora San Martín, con 20.

El instrumento lo conformaron dos dimensiones: Ley servir y reforma magisterial; la dimensión está formada por 04 ítems, que hacen un total de 8 ítems del instrumento.

Considerar la clasificación de los niveles de gestión del régimen disciplinario con el puntaje respectivo.

Nivel Ley servir:

Eficiente: 25 – 40 puntos

Ineficiente 8 - 24 puntos

Nivel Reforma magisterial:

Eficiente: 25 – 40 puntos

Ineficiente 8 - 24 puntos

Validez

Para Hernández et al. (2010) Destacan que la importancia de la herramienta de medición se remite al título al que un dispositivo mide sin duda la variable en estudio que pretende medir; para el trabajo de estudios, la validez se transformó en completa a través del juicio de profesionales que evaluaron la oportunidad, legibilidad y pertinencia de los objetos de acuerdo a los indicadores y dimensiones.

Asimismo, es preciso señalar que la validez es la mayor aproximación a la “verdad”, que puede tener una propuesta, que su prioridad es sostener cuan legítimas son las propuestas o ítems que consienten el cuestionario.

Mg. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, metodólogo.

Mg. Rosa Margarita Chong Rengifo.

Mg. Wilson Ricardo Quevedo Ortiz.

Confiabilidad

Para Baptista, Fernández y Hernández (2010), señalan sobre confiabilidad de un instrumento de medición “se habla del grado en que su atención repetida a la misma persona u objeto origina resultados equivalentes” (p.200).

Los instrumentos sobre investigación, que pueden ser parecidos a los medios técnicos que accederán almacenar datos e información que sean necesarias, para solucionar la dificultad planteada, deben tener ciertas necesidades que avalen su efectividad y eficacia. Cuando se implanta en la muestra examinada, y puede probarse mediante el juicio de expertos. Por esta razón, en estos estudios se analiza que la validación de la herramienta se podría realizar a través de la modalidad de juicio de expertos. Posteriormente, la confiabilidad podría derivarse del coeficiente alfa de Crombach a partir de la utilidad de la siguiente formulación:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Los valores obtenidos fueron **de 0,712** para la variable Gestión de Régimen Disciplinario por Ley Servir y de Reforma Magisterial que será mayor al precio de 0,70, como precio referencial de la fiabilidad de los instrumentos por su utilidad.

En un primer momento se puede crear el instrumento y como mínimo se puede preguntar a 3 profesionales que muestren al menos el grado académico de magister, que pueden estar a cargo de estudiar y comparar al empleador de estos, lo cual parte de un formato de camino a se les proporcionará. En el segundo instantáneo, las señales de advertencia configuradas por los profesionales pueden tomarse como referencia para reprender la herramienta con un propósito para ser aplicada a la muestra de estudio, previa opinión de los jueces.

2.5 Procedimientos

Se presentó dos fases: Sobre la fase diagnóstica, se recabo la aplicación de técnicas e instrumentos, porque con la obtención de los datos se nos sirvió como instrumentos principales para el cuestionario referente a los indicadores para la variable Gestión del régimen disciplinario de la Ley Servir y reforma magisterial, con 8 ítems y una escala de 1 a 5. Asimismo, se utilizará la guía de entrevista que se trabajará con profesores, personal administrativo y abogado de la Unidad Ejecutora San Martín, con 20.

El instrumento lo conformaron dos dimensiones: Ley servir y reforma magisterial; la dimensión está formada por 04 ítems, que hacen un completo de 8 ítems de la herramienta. Eso puede establecer el grado de apreciación de la gestión del régimen disciplinario. Cada ítem obtuvo una puntuación que oscila entre 1 y 5 puntos; en el que la calificación 1 tenía un calificador de ninguna manera, la calificación 2 era un calificador de pocas instancias, la calificación tres con un calificador de algunas veces, una calificación de 4 con un calificador de prácticamente continuamente y una calificación de cinco con un calificador de siempre, que se aplicara a 169 colaboradores de la Unidad ejecutora San Martín.

La fase propositiva se logra luego de haber obtenido los datos, mediante la aplicación del programa estadístico SPSS 25.0, en la cual, muestra tablas y gráficos, de manera ilustrativa y con contenido número, y que la autora, describe, analiza e interpreta, adjuntando la propuesta respectiva como solución al problema tratado.

2.6 Métodos de análisis de datos

En el caso del análisis estadístico se utilizó el enfoque estadístico descriptivo referido a la media, frecuencia absoluta y desviación notoria, el estadístico podrá ser utilizado como se indica en el chequeo de normalidad de los datos, por lo tanto, serán organizados y ofrecidos en tablas. e imágenes.

El registro y orden de los registros se completó en el software Excel 2014. Asimismo, el procesamiento de los hechos se elaboró en una base de datos mediante el uso del software estadístico SPSS versión 24.0. (STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCE) y los registros auténticos de los gadgets se convirtieron en registrados. Luego se derivó a problemáticas las tablas y las respectivas figuras, según se decidió en los objetivos de la investigación.

Para tener una representación adecuada de la información, se utilizó por Análisis Descriptivo, calculando las frecuencias y porcentajes.

2.7 Aspectos éticos

Con referencia a la propiedad intelectual se respetará la autoría de investigaciones similares y respecto a la variable gestión del régimen disciplinario.

Respeto a la confidencialidad y a la reserva de los datos, serán estimados datos confiables para desarrollar la investigación. Asimismo, la información será recaudada con la autorización de la Unidad Ejecutora San Martín.

Y por último el trabajo de investigación está relacionado por el régimen disciplinario, apoyando a la correcta aplicación de las sanciones a los docentes contratados de las Unidades Ejecutoras de la región San Martín.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de Gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad Ejecutora San Martín

Nivel	Escala	N°	%
Eficiente	25 – 40	20	16.7%
Ineficiente	8 – 24	100	83.3%
Total		120	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

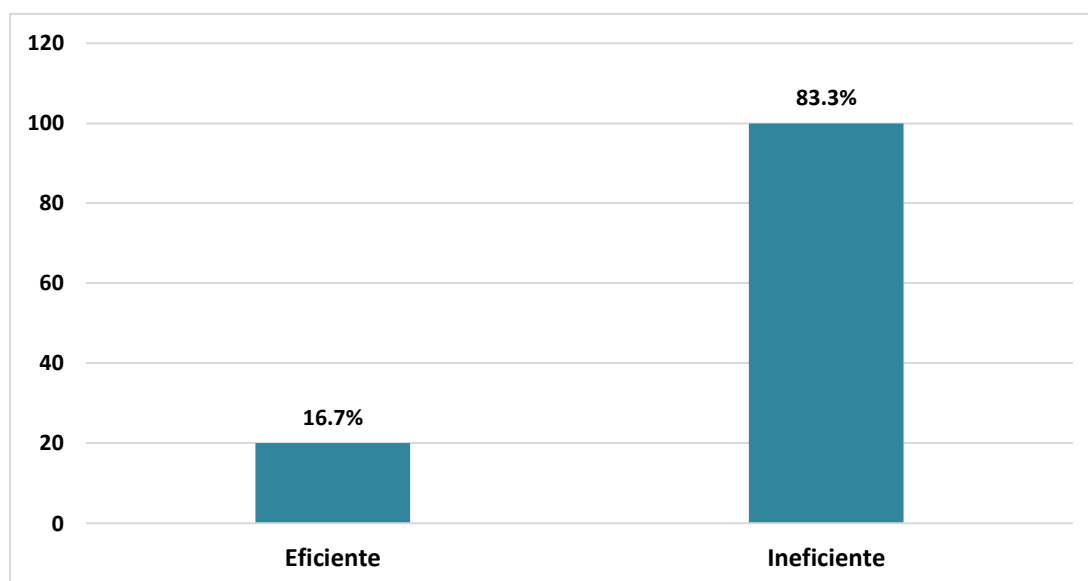


Figura 1. *Nivel de Gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad Ejecutora San Martín.*

Fuente: Cuestionario a la muestra de estudios.

Interpretación. Se puede apreciar, que existen 20 profesores contratados en el marco de la ley servir, por lo que muestra un nivel eficiente de gestión del régimen disciplinario, estos representan al 16.7% de docentes encuestados, mientras que 100 docentes que representan el 83.3% muestran un nivel deficiente.

Tabla 4

Nivel de Gestión del Régimen Disciplinario a Docentes Contratados

Nivel		N°	%
Eficiente	25_40	16	13.3%
Ineficiente	8_24	104	86.7%
Total		120	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

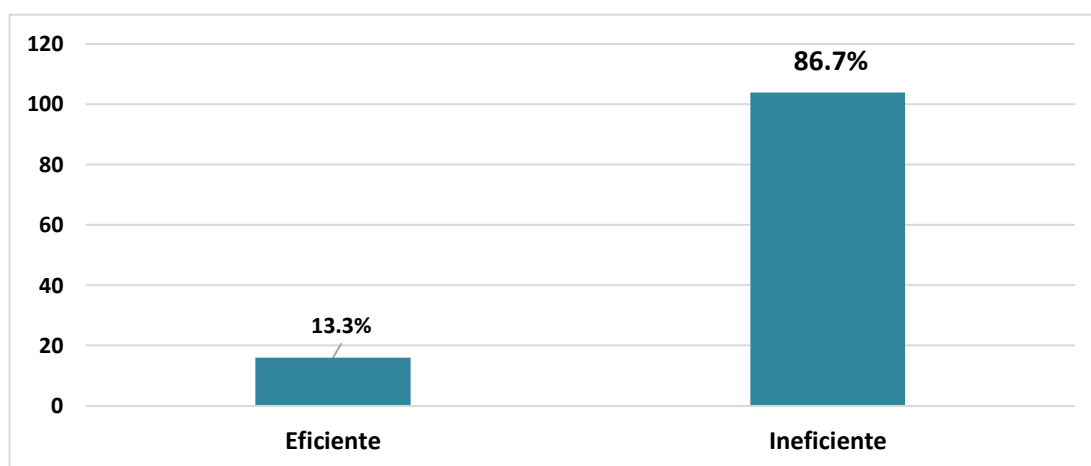


Figura 2. *Nivel de Gestión del régimen disciplinario a docentes contratados.*

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Interpretación. Correlativamente con lo resuelto anteriormente, 16 docentes contratados en el marco de la reforma magisterial manifiestan un nivel eficiente de gestión del régimen disciplinario, estos son representados por el 13.3% de docentes encuestados, por otro lado 104 docentes muestran un nivel defectuoso que son representados por un 86.7% del total de docentes encuestados.

Tabla 5

Caracterización la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados

RESPUESTAS	REFORMA MAGISTERIAL								LEY SERVIR							
	FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO	FALTAS MUY GRAVES	SANCIÓN A LAS FALTAS GRAVES	DEBIDO PROCESO PARA SANCIONAR	FALTA LEVE CON AMONESTACIÓN ESCRITA Y/O VERBAL	FALTA GRAVE SUSPENSIÓN SIN GOCE	FALTA MUY GRAVE SANCIÓN CON DESTITUCIÓN	EL PROCESO CULMINA EN EL LAPSO QUE CORRESPONDE	FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO	FALTAS MUY GRAVES	SANCIÓN A LAS FALTAS GRAVES	DEBIDO PROCESO PARA SANCIONAR	FALTA LEVE CON AMONESTACIÓN ESCRITA Y/O VERBAL	FALTA GRAVE SUSPENSIÓN SIN GOCE	FALTA MUY GRAVE SANCIÓN CON DESTITUCIÓN	EL PROCESO CULMINA EN EL LAPSO QUE CORRESPONDE
NUNCA	2	1	4	5	4	0	0	10	3	1	5	4	4	0	0	11
POCAS VECES	14	22	61	50	62	29	20	56	13	23	61	54	61	31	21	62
N° ALGUNAS VECES	49	65	48	63	46	71	63	52	49	65	48	59	46	69	61	46
CASI SIEMPRE	53	30	5	2	7	19	33	2	53	29	4	3	7	19	34	1
SIEMPRE	2	2	2	0	1	1	4	0	2	2	2	0	2	1	4	0
TOTAL	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
NUNCA	1.7%	0.8%	3.3%	4.2%	3.3%	0.0%	0.0%	8.3%	2.5%	0.8%	4.2%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	9.2%
POCAS VECES	11.7%	18.3%	50.8%	41.7%	51.7%	24.2%	16.7%	46.7%	10.8%	19.2%	50.8%	45.0%	50.8%	25.8%	17.5%	51.7%
% ALGUNAS VECES	40.8%	54.2%	40.0%	52.5%	38.3%	59.2%	52.5%	43.3%	40.8%	54.2%	40.0%	49.2%	38.3%	57.5%	50.8%	38.3%
CASI SIEMPRE	44.2%	25.0%	4.2%	1.7%	5.8%	15.8%	27.5%	1.7%	44.2%	24.2%	3.3%	2.5%	5.8%	15.8%	28.3%	0.8%
SIEMPRE	1.7%	1.7%	1.7%	0.0%	0.8%	0.8%	3.3%	0.0%	1.7%	1.7%	1.7%	0.0%	1.7%	0.8%	3.3%	0.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

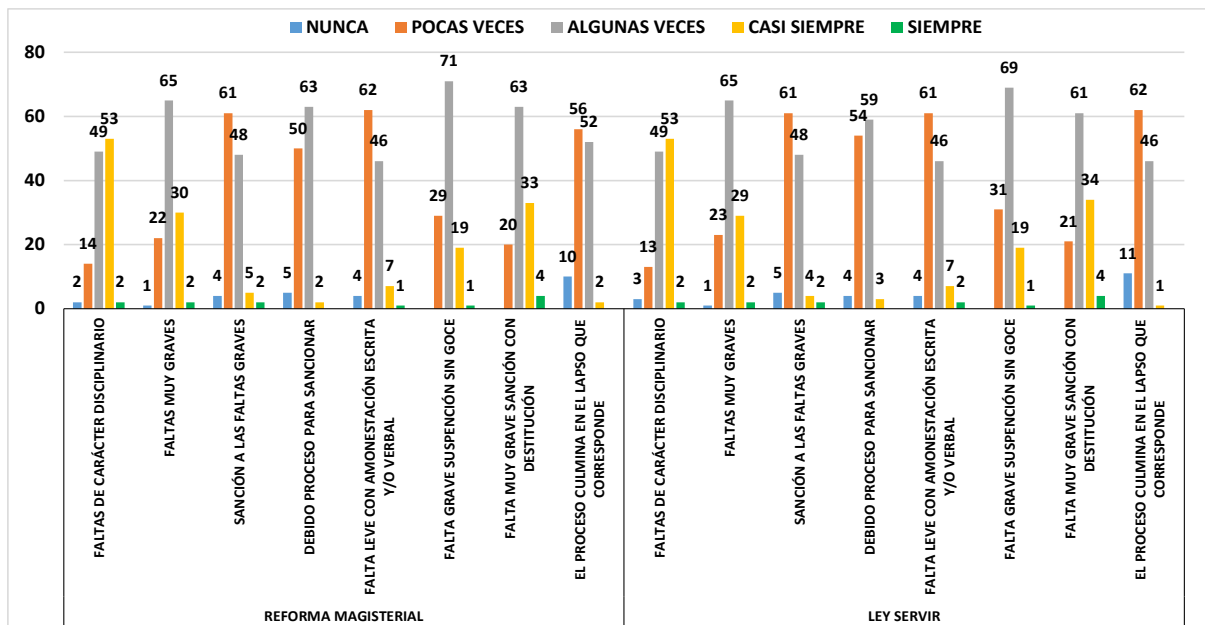


Figura 3. Caracterización la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados.

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudios.

Interpretación.

Se verifica las características principales de la gestión del régimen disciplinario a profesores contratados tanto en el marco de la ley servir como en el marco de la reforma magisterial, se observa bastante similitud en los resultados en ambas dimensiones, por ejemplo en las faltas de carácter disciplinario el 40.8% de los docentes que equivalen a 53 docentes manifestaron que muchas veces infieren en esas faltas tanto en la ley servir, tanto con el mismo porcentaje para la reforma magisterial, por otro lado el 54.2% de docentes manifestaron que ciertas veces existen faltas disciplinarias muy graves sobre el marco de la ley servir y la misma proporción de profesores tuvieron la misma respuesta con relación a la reforma magisterial, asimismo se observa que el 50.8% equivalentes a 61 docentes manifiestan que pocas veces las faltas muy graves son sancionadas de manera adecuada en la ley servir y el mismo porcentaje de docentes manifestaron respecto a la reforma magisterial, estos resultados nos manifiestan índices de la no existencia de una diferencia significativa entre la gestión del proceso disciplinario en docentes contratados en el marco de la ley servir en comparación con la reforma magisterial.

Tabla 6

Prueba de Diferencia de Medias para Muestras Emparejadas entre los Puntajes Obtenidos del Cuestionario Aplicado a los Docentes Contratados en la Unidad Ejecutora San Martín

VARIABLE	Media	Desviación estándar	Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)
			95% de intervalo de confianza de la diferencia				
			Inferior	Superior			
Reforma – Ley Servir	0.13	3.07	- 0.43	0.68	0.45	119	0.66

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de estudios.

Interpretación. La importancia de la verificación estadística de la distinción de forma para las muestras asociadas es cero.66, una tarifa adicional a 0.05, por lo que debe indicarse que no existe una distinción estadísticamente tremenda entre el nivel de gestión del régimen disciplinario para los instructores empleados en el marco del reglamento. SERVIR en evaluación al nivel de control del régimen disciplinario para docentes contratados en el marco de la reforma docente de la unidad ejecutora San Martín, que se refleja de manera descriptiva con los efectos obtenidos dentro del pupitre y padre 3.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo específico 1, el resultado es que existe un nivel eficiente de gestión del régimen disciplinario, los cuales representan al 16.7% de docentes encuestados, mientras que 100 docentes que representan el 83.3% muestran un nivel deficiente; se concluyó que: Existe deficiencia en el régimen disciplinario aplicado a los profesores que tienen condición de contratados regulados por la Ley 30057 de la Unidad Ejecutora 300- San Martín.

En este sentido, es importante que existan empirismos normativos, vacíos legales y una falta de clase formal de la información de los académicos contratados en la técnica administrativa para sancionar dentro de la Ley del Servicio.

Como no siempre forma parte de la Ley N ° 29944 y sus lineamientos, puede existir un tratamiento diferenciador notable en cuanto al software adecuado del régimen disciplinario a los docentes que son nombrados con instructores contratados, violando el precepto del debido método, afectando el mejoramiento y funcionamiento cotidiano de las personas dentro de la gestión pública, infligiendo problemas socio-administrativos derivados del régimen penitenciario para el software de sanciones y la mejor manera de llevarlo a cabo, por los estatutos legales amados a través del docente investigado a través de la presunta ofensa u ofensa en cumplimiento de sus funciones.

Con respecto a lo planteado por Cervantes (2009) señala la profesión docente que se desarrolla en el sector educación, para los profesores que mediante concurso público de nombramiento pasan a incorporarse dentro de la Carrera Publica Magisterial, de esta manera se puede concluir que es el Minedu, es la entidad encargada de establecer el tema de las normas que se encargan de regular los deberes, derechos y obligaciones para docentes.

Asimismo, el Estado a través de la Dirección Técnica Normativa para docentes (DITEN), regula y absuelve las consultas sobre el régimen disciplinario aplicado a todos maestros en el desarrollo de sus funciones tienen faltas administrativas”.

Sin embargo, al no encontrarse los docentes contratados regulados por la Ley 29944, conlleva a que exista un 83.3 % de deficiencia en la correcta determinación de la falta administrativo y en consecuencia la sanción señalada en la Ley Servir.

El nivel de gestión del régimen disciplinario a docentes en condición de contrato de acuerdo a lo dispuesto en la Ley de Reforma Magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín, 2017. Muestra que sólo 16 docentes contratados conforme está señalado en la Ley de reforma Magisterial muestran un nivel eficiente de gestión del régimen disciplinario, los cuales representan al 13.3% de docentes encuestados, mientras que 104 docentes muestran un nivel deficiente los cuales representan al 86.7% del total de docentes encuestados.

Este resultado es diferente a lo que señala en El artículo 2 de la Ley de Reforma Docente, en consecuencia, los instructores menores adquiridos están en parte dentro del alcance de la reforma académica, por lo que se practican las normas y deberes señalados en la Ley N° 29944, según corresponda, es decir, dentro de todo el lote que no está asociado a las disposiciones solo para los profesores o entrenadores.

Estos conceptos deben entenderse y las responsabilidades deben ser constantes con los que están conectados en la Ley N° 27815, por ende, sus niveles de eficiencia son deficientes ya que no existe uniformidad en su correcta aplicación del proceso administrativo.

La Caracterización del régimen disciplinario a docentes contratados de conformidad señalado en la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, según dimensiones. Se puede observar mucha similitud en los resultados en ambas dimensiones, por ejemplo en la existencia de faltas de carácter disciplinario el 40.8% de los docentes (53 docentes) respondieron que algunas veces existen dichas faltas tanto en la ley servir e igual porcentaje para la reforma magisterial, de igual forma el 54.2% de docentes respondieron que algunas veces existen faltas disciplinarias muy graves en aplicación de Ley 30057 y la misma proporción de docentes tuvo la misma respuesta respecto a la reforma magisterial, también se muestra que el 50.8% representado por 61 docentes afirman que pocas veces las faltas muy graves son sancionadas adecuadamente en la ley servir y el mismo porcentaje de docentes respondieron de la misma manera respecto a la reforma magisterial, estos resultados

nos muestran indicios que no existencia de una diferencia significativa de la gestión del proceso disciplinario en docentes contratados en aplicación de la Ley 30057 en comparación con la reforma magisterial.

Tenemos resultados del presente trabajo materia de investigación corroboran lo planteado por Morales (2017) concluyó que el proceso educativo para que sea adecuado y contribuya al clima de convivencia en el centro docente debe ser eficaz. La disciplina del alumnado es imprescindible para garantizar este clima. Todas las administraciones educativas consideran que es necesaria la existencia de un régimen disciplinario.

Sin embargo, consideró, que el proceso disciplinario de los alumnos no puede ser Un resultado en sí mismo, porque no siempre es la herramienta más eficaz para mantener o recuperar la convivencia universitaria, ni es el único medio para adquirir un clima de convivencia suficientemente bueno; Ante esto, los estudios existentes trabajan sobre la gestión del régimen disciplinario regulado en la Ley 30057 y Reforma Magisterial que se realiza a los docentes contratados es muy importante para que puedan sancionar de manera correcta a los docentes contratados.

V. CONCLUSIONES

- 5.1** Se ha establecido que la hipótesis específica 1, sólo existen 120 docentes contratados que están regulados por la Ley N° 30057 los cuales muestra un nivel eficiente de gestión del régimen disciplinario, los cuales representan al 16.7% de docentes encuestados, mientras que 100 docentes que representan el 83.3% muestran un nivel deficiente. Por lo tanto, se puede concluir que el régimen disciplinario aplicado a profesores contratados de conformidad con la Ley Servir es deficiente, al no existir una correcta aplicación por parte de los responsables de la Unidad Ejecutora San Martín.
- 5.2** Se ha establecido en cuanto a la hipótesis específica 2, docentes contratados dentro del marco de la reforma magisterial muestran un nivel eficiente de gestión del régimen disciplinario, los cuales representan al 13.3% de docentes encuestados, mientras que 104 docentes muestran un nivel deficiente los cuales representan al 86.7% del total de docentes encuestados. Por lo tanto, se corrobora que el régimen disciplinario aplicado a los docentes que no forman parte de la Ley N° 29944 y su reglamento es deficiente.
- 5.3** Se ha establecido en cuanto a la hipótesis específica 3, las diferencias significativas sobre Gestión de Régimen Disciplinario a profesores que forman parte de la Ley Servir y la Ley 29944, Unidad Ejecutora San Martín – 2017, es de 0.66, valor mayor a 0.05, concluyendo que se puede afirmar que no existe diferencia estadística significativa entre el nivel de gestión del proceso disciplinario a docentes contratado en el marco de la ley Servir en contraste con el nivel de gestión del proceso disciplinario a docentes contratados dentro de la Reforma Magisterial.
- 5.4** Se ha establecido en cuanto a la hipótesis general, que las características de la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados de conformidad con la ley servir como en la Ley 29944 y su reglamento, se puede observar mucha similitud en los resultados en ambas dimensiones, estos resultados nos muestran indicios no existencia de una diferencia significativa sobre la gestión del proceso

disciplinario en docentes contratados en el marco de la Ley 30057 en comparación con la reforma magisterial.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1** Respecto al nivel de gestión del régimen de la Ley Servir, siendo que entre eficiente con un 16.7 y deficiente 83.3 %. Por lo que se debiera buscar un mecanismo adecuado que permita una correcta implementación proceso administrativo a los profesores contratados, con la finalidad de que los responsables de la Unidad Ejecutora lleven un debido proceso.
- 6.2** Respecto al nivel de gestión del régimen disciplinario a profesores que no se encuentran dentro de la Ley N° 29944 y reglamento, siendo eficiente con un 13.3 % y deficiente 86.7 %. Por lo que la Dirección Técnico Normativo (DITEN) debería trabajar de manera articulada con la Unidad Ejecutora-300 Educación San Martín, con el objetivo de unificación del proceso administrativo disciplinario prescrito en la Ley N° 29944 y la Ley Servir. La cual tiene por finalidad de que la Unidad Ejecutora San Martín incrementar su nivel de eficiencia.
- 6.3** Para incrementar el nivel de eficiencia en la jurisdicción de la Unidad Ejecutora San Martín, debe ser imprescindible que el Director de la entidad gestione ante el Ministerio de Educación mediante informe detallado de las deficiencias que a la actualidad se tiene al momento iniciar un proceso disciplinario a los docentes contratados lo cual no permiten una correcta aplicación de la sanción ya que no se establece un solo régimen disciplinario tanto para los contratados como para los docentes nombrados teniendo en cuenta que ambos cumplen obligaciones y deberes establecidas para la Carrera Publica Magisterial.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2008). *Compendio de Derecho Administrativo*. Parte General. 2ª ed. Actualizada. Ed. Porrúa: México.
- Anacleto, G. V. 2008: *Guía de procedimientos administrativos y del proceso contencioso administrativo*. 4º Edición. Lima- Perú: Editorial Grijley E.I.R.L.
- Beltrán, F. (2014). *Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la función pública*. Ecuador, pp. 4-80. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4754/1/T1771-MDE-Beltran-Analisis.pdf>.
- Bendezú, O. (2017). *Procedimiento Administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017*, Lima, pp.78-79-101. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10637/Bendezu_VOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante, J. (2016). *La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral – un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública*, Arequipa, pp.9-10-210. Disponible en:<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2199/DEbuarka.pdf?sequence=1>
- Cervantes, A. D. 2009: *Manual de derecho administrativo*. 6º Edición. Lima-Perú: Editorial Rodhas S.A.C.
- Coca, J. E. (10 de Marzo de 2012). El proceso administrativo disciplinario. Recuperado de Ensayos Jurídicos: http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03/_el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html
- Collazos, M., & Fernández-Altamirano, A. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de conchán- periodo 2018. *INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), Article 1. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075>
- Escobar, W., Mejías, M. (2013), *Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública costarricense*, Costa rica, pp.2-4-5-167. Disponible en: <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/R%C3%A9gimen-Disciplinario-Docente-en-la-Educaci%C3%B3n-P%C3%BAblica-costarricense.pdf>

- Dávila, D. (2017), *Conducta ética como causal de prescripción de los procesos administrativos disciplinario en la Gerencia Regional de Salud Lambayeque 2012-2014*, Chiclayo, pp. 65-66. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16664/D%C3%A1vila_DYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, E. (2008). *Derecho Administrativo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; México.
- García, G. M. (2007): *Sanciones administrativas*. 3ª ed., Editorial Comares, Granada.
- Guzmán, C (2007) *Tratado de la administración Pública y del procedimiento administrativo*, Lima, Ediciones Caballero Bustamante.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed). México: McGraw-H
- Lafuente, B. M. 1996: *El régimen disciplinario de los funcionarios públicos de la Administración del Estado*, Valencia, 1996.
- Lara (2000) *la sanción administrativa disciplinaria*. Edit. Gaceta Jurídica – Perú
- Martel, Z. (2016), *procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la Ugel 06- Lima, 2016*, Lima, pp. 37-45. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8768/Martel_ZPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marina, C. B. 2006: *El Régimen Disciplinario de los funcionarios Públicos*. 3ª ed., Editorial Lex Nova, España.
- Ministerio de Educación (2013) Decreto Supremo N° 004-2013-ED Ministerio
- Morales, A. (2017). *El régimen disciplinario del alumnado no universitario en el sistema educativo español*. Valencia, pp.4-22-537. Disponible en: http://dspace.ceu.es/bitstream/10637/8564/1/EI%20r%C3%A9gimen%20disciplinario%20del%20alumnado%20no%20universitario%20en%20el%20sistema%20educativo%20espa%C3%B1ol_Tesis_Alberto%20Morales%20Latorre.pdf
- Morón, U. J. C. 2019: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General*. 9ª Edición: Lima-Perú: Editorial Gaceta Jurídica E.I.R.L.
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE-Tarapoto, 2016*. San Martín, pp.12. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1000/pezo_ls.pdf?sequence=1.

- Robbins, A. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Education, pp.165
- Suárez, F. (2015), “*El procedimiento administrativo disciplinario de la función judicial desde la perspectiva constitucional*”. Ecuador, pp.7-67. Disponible en: [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4551/1/T1670-MDE-Suarez El%20procedimiento.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4551/1/T1670-MDE-Suarez%20procedimiento.pdf)
- Trigoso, D. (2013). *Régimen disciplinario en la Ley del Magisterio*- Lima Perú: Editorial San Marcos
- Valladolid, 2010: *Derecho Administrativo Sancionador*. Editorial Lex Nova, p. 507.
- Velarde, L. (2015). *El exceso de control disciplinario a las y los servidores judiciales, la estabilidad laboral y su derecho al buen vivir*. Ecuador, pp.9-10-123. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/634/1/TUAMDL009-2015.pdf>.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Gestión del Régimen Disciplinario y la Ley servir y Reforma Magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín- 2017

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la efectividad de la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín – 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad ejecutora San Martín, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, 2017?</p> <p>¿Cómo se caracteriza las dimensiones de la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar las diferencias significativas de la Gestión de Régimen Disciplinario a docentes contratados en el marco de la Ley Servir y Reforma Magisterial, Unidad Ejecutora San Martín - 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar los niveles de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad Ejecutora San Martín, 2017.</p> <p>Identificar los niveles de gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la reforma magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín, 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad Ejecutora San Martín – 2017, es eficiente.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: La gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir en la Unidad ejecutora San Martín, es eficiente.</p> <p>H₂: La gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la Reforma Magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, es eficiente.</p> <p>H₃: Las dimensiones de la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, se caracteriza por</p>	<p>Técnica</p> <p>Para el presente trabajo de investigación se empleó como técnica la encuesta, que se aplicará a docentes, personal administrativo y abogados de la Unidad Ejecutora de San Martín – 2017.</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento del cuestionario aplicado, estuvo conformado por dos dimensiones: Ley servir y reforma magisterial; cada dimensión está conformada por 04 items, haciendo un</p>

	Caracterizar la gestión del régimen disciplinario a docentes contratados en el marco de la ley servir y reforma magisterial en la Unidad ejecutora San Martín, según dimensiones.	predominio de sanción a las faltas graves y muy graves.	total de 8 ítems del instrumento. Para determinar el nivel de percepción de la gestión del régimen disciplinario cada ítem tuvo un puntaje que oscila desde 1 a 5 puntos; donde el puntaje 1 tenía un calificativo de nunca, puntaje 2 calificativo de pocas veces, puntaje 3 con calificativo de algunas veces, puntaje de 4 con calificativo de casi siempre y puntaje de 5 con calificativo de siempre, que se aplicara a 169 colaboradores de la Unidad ejecutora San Martín.					
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones						
En este caso el trabajo comprendió el levantamiento de la información de las fuentes primarias como son los que administran el régimen disciplinario por la Unidad Ejecutora San Martín y Docentes contratados. El diseño será Descriptivo comparativo, porque el investigador buscará y recogerá información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento, es decir está constituida por una variable y una población. Está representado en el siguiente esquema.	Población Estará conformada por 169 colaboradores de la Unidad Ejecutora San Martín. Muestra Estará conformada por una muestra no probabilística e intencional, conformada por 120 colaboradores de la Unidad Ejecutora de San Martín – 2017.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Gestión del régimen disciplinario</td> <td>Ley Servir</td> </tr> <tr> <td>Reforma Magisterial</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión del régimen disciplinario	Ley Servir	Reforma Magisterial	
Variables	Dimensiones							
Gestión del régimen disciplinario	Ley Servir							
	Reforma Magisterial							
<p>Dónde:</p>								

<p>M: Es la Muestra representada por los colaboradores de la Unidad Ejecutora San Martín.</p> <p>X: Gestión del régimen disciplinario en el marco de la Ley Servir.</p> <p>Y: Gestión del régimen disciplinario en el marco de la Reforma Magisterial</p>			
--	--	--	--

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Señor(a), tenga mi cordial saludo. El propósito del presente cuestionario es recolectar información necesaria para el desarrollo de una tesis, la cual estudia la Gestión de Régimen Disciplinario a docentes contratados en el marco de la Ley Servir y Reforma Magisterial, Unidad Ejecutora San Martín - 2017. Sobre el particular usted encontrará a continuación, un conjunto de preguntas, las mismas que tendrán diferentes alternativas, debiendo elegir la que considere correcta, marcando al lado derecho de la misma con una (x).

I. INFORMACIÓN GENERAL

Marque con un X el que corresponda a su respuesta.

1. Sexo: Masculino Femenino:

2. Edad:

- (1) De 20 – 30 años
- (2) De 31 – 40 años
- (3) De 41 – 50 años
- (4) De 51 – 60 años
- (5) De 61 – 70 años

3. Cargo:

- (1) Docente Nombrado
- (2) Docente Contratado
- (3) Director de I.EE
- (4) Personal Administrativo
- (5) Abogado

INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY SERVIR Y REFORMA MAGISTERIAL

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X únicamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

		Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
ÍTEMES						
Gestión del Régimen Disciplinario						
Ley servir		1	2	3	4	5
1	¿Los docentes contratados de la unidad ejecutora San Martín tienen faltas de carácter disciplinario?					
2	¿Las faltas de carácter disciplinario son muy graves?					
3	¿Se sanciona adecuadamente las faltas de carácter disciplinario muy graves?					
4	¿Se sigue el debido proceso para sancionar a los docentes que cometen faltas de carácter disciplinario?					
5	¿La Falta muy leve que comete el docente es sancionado con amonestación verbal o escrita?					
6	¿La falta grave que comete el docente es sancionado con la suspensión sin goce de remuneraciones desde 1 día hasta los 12 meses?					
7	¿La falta muy grave que comete el docente es sancionado con la destitución de la institución educativa?					
8	¿El proceso administrativo que se sigue al docente culmina en el lapso de 30 días?					
Ley de Reforma Magisterial						

1	¿Los docentes contratados de la unidad ejecutora San Martín tienen faltas de carácter disciplinario?					
2	¿Las faltas de carácter disciplinario son muy graves?					
3	¿Se sanciona adecuadamente las faltas de carácter disciplinario muy graves?					
4	¿Se sigue el debido proceso para sancionar a los docentes que cometen faltas de carácter disciplinario?					
5	¿La Falta muy leve que comete el docente es sancionado con amonestación escrita?					
6	¿La falta grave que comete el docente es sancionado con la suspensión sin goce de remuneraciones desde 31 días hasta los 12 meses?					
7	¿La falta muy grave que comete el docente es sancionado con la destitución de la institución educativa?					
8	¿El proceso administrativo que se sigue al docente culmina en el lapso de 45 días?					

Validación de instrumentos



INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Palomino Alvarado Gabriela Del Pilar
 Grado Académico : Doctora
 Institución en la que trabaja el experto : Docente de la Universidad Cesar Vallejo
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario referido a los indicadores de la variable Gestión del régimen disciplinario de la Ley Servir y reforma magisterial, con 08 ítems y una escala de 1 a 5.
 Autor del instrumento : Br. Diana Salomé Bonilla Saavedra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del régimen disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del régimen disciplinario.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del régimen disciplinario de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems de los instrumentos expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del régimen disciplinario.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES VALIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 15 de noviembre de 2018



Dr. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado
 DOCENTE POSGRADO

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALIES

Apellidos y Nombres del experto : Amacifen Chong Ericka Elizabeth
 Grado Académico : Magister
 Institución en la que trabaja el experto : Unidad de Gestión Educativa Local San Martín
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario referido a los indicadores de la variable Gestión del régimen disciplinario de la Ley Servir y reforma magisterial, con 08 ítems y una escala de 1 a 5.
 Autor del instrumento : Br. Diana Salomé Bonilla Saavedra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del régimen disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del régimen disciplinario.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del régimen disciplinario de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems de los instrumentos expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del régimen disciplinario.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES VALIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 15 de diciembre de 2018



.....
 Ericka Chong Amacifen Chong
 Maestra en Gestión Pública
 CLAD N° 21415

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Chong Rengifo Rosa Margarita
 Grado Académico : Doctora
 Institución en la que trabaja el experto : Unidad de Gestión Educativa Local Picota
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario referido a los indicadores de la variable Gestión del régimen disciplinario de la Ley Servir y reforma magisterial, con 08 ítems y una escala de 1 a 5.
 Autor del instrumento : Br. Diana Salomé Bonilla Saavedra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

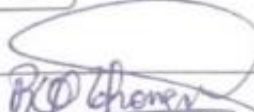
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del régimen disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del régimen disciplinario.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del régimen disciplinario de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems de los instrumentos expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del régimen disciplinario.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES VALIDO, PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 15 de noviembre de 2018


 Rosa Margarita Chong Rengifo
 Sector de Gestión Pública y Gobernabilidad
 CPPe: 2301075441

Índice de confiabilidad

Encuesta: Gestión de Régimen Disciplinario

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	8

Interpretación:

El coeficiente del instrumento con todos sus ítems es igual a ,702 lo cual indica un nivel alto de confiabilidad para el instrumento, lo que permite concluir que este fue válido para medir la variable Gestión administrativa. Los valores de Alpha de Cronbach oscilan entre 0,702 y 0,88; lo que significa que en general todos los ítems poseen una alta homogeneidad entre ellos, ofreciendo en promedio una alta confiabilidad para medir la variable en estudio.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



"Dirección"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Tarapoto, 28 de noviembre de 2018

CARTA N° 74 -2018-GRSM-DRE.DO

SEÑORA
DIANA SALOMÉ BONILLA SAAVEDRA
Responsable de Recursos Humanos de la U.E 300-San Martín
Ciudad.-

ASUNTO: Sobre autorización

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial en representación de la Oficina de Operaciones de la U.E 300- Educación San Martín; y al mismo tiempo con relación a su solicitud, autorizo a usted efectuar la recopilación de datos estadísticos de nuestra institución para que desarrolle su tesis "Gestión de Régimen Disciplinario a docentes contratados en el marco de la Ley Servir y Reforma Magisterial, Unidad Ejecutora San Martín - 2017" para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE OPERACIONES
OFICINA DE OPERACIONES - U.E. 300


Lic. César Alava Sánchez
JEFE DE OPERACIONES - U.E. 300

GVM/DRE
YRCH/DO
CAPT/RR.

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN

Jirón Alonso de Alvarado N° 898 - Moyobamba
e-mail : dresanmartin@dresanmartin.gob.pe
web: www.dresanmartin.gob.pe

58
Teléfono: N° (042)56-2180 – (042) 56-2970
Anexo: 430001
Fax: N° (042) 56 3615