



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 47, LEY
N° 29944 QUE OTORGA POTESTAD ADMINISTRATIVA
DISCIPLINARIA A LOS DIRECTORES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS – PERÚ 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR

RUMICHE MORALES, LUIS

ORCID 0000-0003-1938-3171

ASESOR

MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ORCID: 0000-0003-2381-8131

CHIMBOTE – PERU

2023

TÍTULO

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 47, LEY N° 29944 QUE
OTORGA POTESTAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA A LOS
DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS – PERÚ 2023**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Rumiche Morales, Luis

ORCID 0000-0003-1938-3171

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y humanidades.

ASESOR

Merchán Gordillo, Mario Augusto

ORCID: **0000-0003-2381-8131**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y humanidades.

JURADO

Mgtr. Barraza Torres, Jenny Juana

ORCID 0000-0002-0834-4663

Dr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gonzales Trebejo, Cinthia Vanessa

ORCID 0000-0001-6931-1606

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Barraza Torres, Jenny Juana
Presidente

Dr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo
Miembro

Mgtr. Gonzales Trebejo, Cinthia Vanessa
Miembro

Dr. MERCHÁN GORDILLO, MARIO AUGUSTO
ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre Celestial por su infinita Misericordia y darme tantas bendiciones en el camino de la vida.

A mi esposa e hijos por ser la fuerza interna que me impulsa a lograr mis metas, gracias por su comprensión y creer en mí.

A mis padres y hermanos por los momentos gratos y felices, por motivarme constantemente a seguir mis sueños y realizarme como persona y profesional.

A la ULADECH, casa formadora de grandes profesionales, a los maestros por sus sabias enseñanzas y experiencias, por ser ejemplos inspiradores de seguir y luchar por la justicia y paz.

RESUMEN

La investigación tiene como problema. ¿Cómo aplica el director de la IE la potestad administrativa disciplinario según el artículo 47 de la Ley 29944?, Perú 2023?, para ello se planteó el objetivo general, determinar la aplicación del artículo 47 de la Ley N° 29944 que otorga potestad administrativa disciplinaria a los directores de las instituciones educativas. El tipo de investigación, es descriptivo básica, enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental, se aplicó como instrumento el cuestionario, la técnica, fue la encuesta, aplicada a 158 directores de las IIEE del ámbito de UGEL Sullana. Los resultados determinaron que el director tiene inconvenientes para la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, con sanción de suspensión hasta por 30 días sin goce de haber, lo cual dificulta la garantía de un debido procedimiento, en aplicación de los fundamentos jurídicos de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción según corresponda, es decir graduar el *quantum* de la sanción. En conclusión, existe deficiencias en el conocimiento y aplicación de los fundamentos jurídicos del procedimiento administrativo disciplinario (PAD). Algunos directores tienen dificultad para comprender e interpretar el marco normativo del artículo 47 de la Ley 29944 que sanciona, con suspensión, hasta por 30 días a los docentes considerados bajo esta Ley.

Palabras clave: análisis, docente, director, faltas leves, procedimiento administrativo disciplinario, sanción.

ABSTRACT

The research has a problem. How does the director of the EI apply the disciplinary administrative power according to article 47 of Law 29944?, Peru 2023?, for this the general objective was raised, to determine the application of article 47 of Law No. 29944 that grants administrative power disciplinary action against directors of educational institutions. The type of research is basic descriptive, quantitative approach, explanatory level, non-experimental design, the questionnaire was applied as an instrument, and the technique was the survey, applied to 158 directors of the IIEE in the area of UGEL Sullana. The results determined that the director has inconveniences for the application of the disciplinary administrative procedure, with a sanction of suspension for up to 30 days without pay, which makes it difficult to guarantee due process, in application of the legal foundations of proportionality and reasonableness of the sanction as appropriate, that is, graduate the quantum of the sanction. In conclusion, there are deficiencies in the knowledge and application of the legal foundations of the disciplinary administrative procedure (PAD). Some directors have difficulty understanding and interpreting the regulatory framework of article 47 of Law 29944, which penalizes, with suspension, up to 30 days for teachers considered under this Law.

Keywords: analysis, teacher, director, minor offenses, disciplinary administrative procedure, sanction.

CONTENIDO

Equipo de trabajo.....	2
Jurado evaluador y asesor.....	3
Agradecimiento.....	4
RESUMEN	5
Abstract.....	6
Contenido.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. De la Línea de investigación	15
2.1.2. Fuera de la línea de investigación	15
2.2. Bases teóricas de la Investigación.....	19
2.2.1. Potestad sancionadora del Estado;.....	19
2.2.1.1. Ley de Procedimientos Administrativo General	20
2.2.1.2. Procedimiento administrativo sancionador	21
A. Principios del procedimiento administrativo disciplinario.....	23
B. Faltas disciplinarias	29
a. Concepto.....	29
b. Elementos de la falta disciplinaria.....	30
c. Causas de justificación.....	31
d. Causas de exculpación.....	31
C. Comisiones: Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.	32
Falta leve y no leve	32
a. Comisión permanente de proceso administrativos disciplinarios (CPPADD). 32	
b. Comisión especial de procesos administrativos disciplinarios (CEPADD). .	32
D. Periodo de designación de las Comisiones.....	33
E. Funciones de las comisiones de procesos administrativos disciplinarios	33

F.	Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.....	34
a.	Fase instructiva.....	34
b.	Fase sancionadora.....	34
2.2.2.	Institución Educativa:.....	35
2.2.2.1.	Director.....	35
2.2.2.2.	Profesor.....	35
A.	Deberes de los profesores.....	35
B.	Sanciones a los docentes.....	36
C.	Sanciones a los docentes a nivel de institución educativa.....	36
D.	Ley del Código de Ética en la función pública.....	37
2.3.	Hipótesis.....	41
2.4.	Variable.....	41
III.	METODOLOGÍA.....	43
3.1.	Tipo y nivel de la investigación.....	43
3.1.1.	El tipo de investigación.....	43
3.1.2.	Nivel de la investigación de las tesis.....	43
3.2.	Diseño de la investigación.....	43
3.3.	Población y muestra.....	44
3.4.	Definición y Operacionalizacion de las variables e indicadores.....	45
Potestad administrativa disciplinaria.....		45
3.5.	Técnicas e instrumentos.....	48
3.6.	Plan de análisis.....	48
3.7.	Matriz de consistencia.....	49
3.8.	Principios éticos y no plagio.....	¡Error! Marcador no definido.
IV.	RESULTADOS.....	51
4.1.	Resultados.....	51
4.2.	Análisis de los resultados.....	57
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
5.1.	Conclusiones.....	60
5.2.	Recomendaciones.....	60
	Referencias bibliográficas.....	61

Índice de tablas

Tabla 1.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2.....	51
Tabla 3.....	51
Tabla 4.....	51
Tabla 5.....	51
Tabla 6.....	52
Tabla 7.....	52
Tabla 8.....	53
Tabla 9.....	53
Tabla 10.....	54
Tabla 11.....	54
Tabla 12.....	55
Tabla 13.....	55
Tabla 14.....	56
Tabla 15.....	56

I. INTRODUCCIÓN

La investigación tiene por finalidad analizar la aplicación el artículo 47 de la Ley 29944, el mismo que atribuye potestad administrativa disciplinaria que aplican a los docentes por parte de los directores de las instituciones educativas de sancionar hasta con 30 días sin goce de haber a los docentes por faltas “no leves”. Si bien es cierto la potestad disciplinaria es de gran utilidad en la administración para tutelar la organización, también es importante evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los docentes. Los directores por desconocimiento o escasa preparación en la aplicación de procedimientos disciplinarios, vulneren los derechos de los docentes sancionados, se expongan a la reconvención, por abuso de autoridad, u otros.

Si bien es cierto la potestad disciplinaria es de gran utilidad en la administración para tutelar la organización, los directores no tienen la implementación necesaria para realizar un debido procedimiento disciplinario, sobre todo cuando se refiere a sanciones relacionadas a la suspensión hasta por 30 días, sin goce de haber, al personal a su cargo, como lo establece el tercer párrafo del artículo 47 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

La investigación se justifica debido a que los directores escasamente aplican el artículo 47 de la Ley 29944 Ley de reforma Magisterial, que otorga potestad administrativa disciplinaria a los docentes, con suspensión hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, y no es porque no haya faltas que sancionar, sino porque el directivo tiene que realizar un procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a Ley, procesos que desconoce y evita realizarlos.

La metodología de la investigación permitirá conocer y enfatizar en los conocimientos

sobre “*faltas no consideradas leves*”, que considera el artículo 47 de la Ley 29944, cómo determinarlas y quién debe ejercer esta potestad administrativa disciplinaria, esto puede constituirse en nuevas líneas de investigación.

De esta manera, bajo los fundamentos jurídicos y opiniones de los directores de instituciones educativas, se arribará a conclusiones que permitan fortalecer estudios del Procedimiento Administrativo Disciplinario en las Instituciones Educativas.

La investigación es viable puesto que existe el material jurídico para la indagación de las fuentes que facilitarán la fundamentación jurídica pertinente, así como las facilidades para el recojo de información en la UGEL Sullana.

La constante búsqueda sobre la aplicación de las sanciones a los docentes por parte de los directores, nos permitió conocer cómo ésta se aplica en el contexto internacional, nacional y regional, las cuales presentamos a continuación.

Contexto internacional, En Colombia, según el análisis de la potestad sancionadora administrativa se encuentran puntos críticos y deficiencias, complejos; tener un régimen de sanciones condignas a la gravedad de las conductas, escasa taxatividad de las faltas consideradas muy graves, escasa claridad a la aplicación del debido procedimiento, a ellos se suma que algunas faltas en el cumplimiento de deberes y funciones no se castigaban y, si lo hacían, era modo irrisorio, con sanciones que no correspondía a la afectación de la administración, ejemplo imposición de multas en casos de existencia de interés personal en contratos estatales, esto, además de generar impunidad la gestión disciplinaria carecía de eficacia o poder de disuasión, esta situación no solo afectaba a las instituciones, en algunos casos a los administrados, *so pena de caer en derecho punitivo autoritario* (Maya, 2011)

La potestad sancionadora, es una medida implementada para proteger la función, todo esto sin afectar, los derechos fundamentales de la persona. A su vez en Colombia, el

artículo 18 del Código Disciplinario Único, establece: La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta Ley (734, 2002). En este sentido se debe sancionar al funcionario público, sin ningún tipo de injerencia política del gobierno actual.

A su vez en Chile, se resalta la importancia de la discusión de los derechos administrativos, pues de manifiesta que para aplicar sanciones a particulares por el incumplimiento de ciertos deberes o la infracción a determinadas prohibiciones. De común ocurrencia y en los más diversos ámbitos, la imposición de amonestaciones, multas, clausura de locales, y otras medidas tomadas por órganos administrativos en uso de facultades que les otorgan distintos cuerpos legales, se han hechos usuales en nuestro país. Origen además de muchos litigios, dado que por regla general estas medidas pueden ser impugnadas ante los tribunales de justicia mediante diferentes recursos jurisdiccionales que establece la Ley en cada caso (Boettiger, 2009).

En México, (Ortega, 2016) dice que el derecho administrativo sancionador venía sufriendo de un inexplicable abandono por parte de la doctrina nacional y, hasta hace poco, también de la jurisprudencia. Si ese desinterés se atribuye a la indeterminación de, sobre a quien compete estudiar esos temas (administrativos, penalistas o constitucionalistas) o, bien, si solo es producto de una posición teórica que no había permitido estas reflexiones, lo cierto es que las reformas constitucionales de junio de 2001, relativa al Sistema Nacional Anticorrupción, han traído nuevos aires en el análisis de esta disciplina, despertándola de la ignominiosa calma en la que se encontraba.

Contexto nacional, En el Perú la potestad sancionadora, en la administración pública, se constituye en un auténtico poder, encaminado a obtener un ordenamiento jurídico. (Ministerio de Justicia, 2017) A su vez, la potestad sancionadora constituye un poder natural o corolario de las competencias otorgadas a la Administración Pública en determinadas materias, principalmente en las referidas a la ordenación y regulación de las actividades en las instituciones.

Según (Danós, 2021) se considera que derecho administrativo sancionador está regulado en forma dispersa por múltiples normas de diverso rango, con frecuente transgresión de los más elementales principios constitucionales. No existe una regulación general de las infracciones y sanciones administrativa.

Los directores de las Instituciones Educativas, tienen potestad disciplinaria, la misma que se aplica a docentes, personal jerárquico y subdirectores, pero el director, no lo realiza, en muchos casos porque no ha recibido implementación necesaria para realizar un proceso administrativo disciplinario de acuerdo a Ley. En la región Amazonas, sobre el tema, (Olano, 2019) ha realizado estudios referentes al panorama jurídico de potestad sancionadora, establece: El panorama jurídico muestra que la mayoría de profesores infractores en la UGEL Bagua, tuvieron como sanción amonestación escrita (62.5 %) a nivel de institución educativa, también se sancionó con cese temporal (29.2 %) y destitución (8.3 %) a nivel de UGEL Bagua. No se suspendió a ningún profesor (0%). Nótese que a ningún profesor se le suspendió en el transcurso de tres años, (potestad que corresponde al director en la Institución Educativa) y esto no es porque no haya faltas disciplinarias, todo lo contrario, simplemente ningún director, aplicó el artículo N° 47 de la Ley de Reforma Magisterial que a la letra dice: *Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones* (Ley 29944, 2012) la referida norma establece que corresponde al Director de la Institución Educativa, como autoridad inmediata superior; responsable de su aplicación.

Contexto local, En la región Piura, la realidad de los directivos que desconocen la aplicación de la potestad sancionadora o no la aplican, no es ajena, en el estudio realizado en la UGEL Sechura. (Estela, 2019), asevera que existe relación entre la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad disciplinaria de los directivos de la

jurisdicción de la UGEL Sechura, resaltando el desconocimiento que se tiene por parte del ente directoral, la aplicación de su potestad sancionadora ya que, de la muestra probabilística de 66 directores, indican que desconocen cuándo un docente se encuentra faltando a un deber estipulado en el artículo 40 (deberes del docente) y que ante este incumplimiento se tenga que aplicar la sanción administrativa, según artículo 46 y 47 (Ley 29944, 2012).

En esta línea de investigación del problema presentado, el enunciado fue:

¿Cómo aplica el director de la institución educativa la potestad administrativa disciplinario según el artículo 47 de la Ley 29944?, Perú 2023?

El Objetivo general fue:

Determinar la aplicación del artículo 47 de la Ley N° 29944 que otorga potestad administrativa disciplinaria a los directores de las instituciones educativas.

Encontrando los siguientes objetivos específicos

- 1.- Identificar los fundamentos jurídicos para aplicar el artículo 47 de la Ley 29944.
- 2.- Determinar las consecuencias administrativas disciplinarias de la aplicación del artículo 47 de la Ley N° 29944.
- 3.- Describir la responsabilidad funcional del director por omisión en la aplicación del artículo 47 de la Ley 29944.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. De la Línea de investigación

Habiéndose realizado la búsqueda específica y minuciosa en el repositorio de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, me permite determinar que no se han realizado investigaciones relacionadas al proceso administrativo disciplinario, a la vez indicar que el tema de investigación no se relaciona a calidad de sentencias, sino a la línea de investigación del derecho público y privado.

2.1.2. Fuera de la línea de investigación

Internacional

Villavicencio (2018) en la investigación “Sanciones disciplinarias y debido proceso”, Universidad Imperial Siglo 21, tuvo por objetivo realizar un análisis del régimen disciplinario en los empleados de la administración pública en Argentina, con el fin de determinar, si se ha previsto la aplicación de las sanciones respetando las garantías del debido proceso además, que en la aplicación de las sanciones de tipo expulsiva no haya vulneración de la garantía constitucional del trabajo estable del empleado público. El tipo de investigación aplicada fue el descriptivo correlacional, en el que se analizó el régimen disciplinario, desde las posiciones doctrinales y jurisprudencias y su relación con el ordenamiento positivo y preceptos constitucionales en la nación. En conclusión, la potestad disciplinaria, otorgadas por el ordenamiento jurídico a administración, se dirige a concretar un bien de colectivo, la Constitución Nacional consagra y garantiza la estabilidad del empleado, pero parece contradictorio, puesto que la facultad disciplinaria trae consecuentemente sanciones de tipo expulsivas, además considera que en la administración no se tienen las herramientas necesarias para garantizar el correcto su funcionamiento.

Rodríguez, (2020) en la investigación “El debido proceso en el régimen disciplinario de los privados de libertad en el centro de rehabilitación social de Riobamba”, Universidad Andina Simón Bolívar, tiene por objetivo conocer de qué forma se aplica en el régimen disciplinario en contra de las personas privadas de libertad del Centro de Rehabilitación Social de Riobamba. La metodología aplicada en la investigación, se basó en el análisis de las leyes del régimen disciplinario en las personas privadas de libertad y las actuaciones de los mismos. Las sanciones disciplinarias son mecanismos legales que se utilizan en el régimen de disciplina con la finalidad de evitar, prevenir y sancionar faltas en las que puedan incurrir las personas privadas de libertad. El autor considera que el poder que ostentan los guías penitenciarios, quienes aplican la potestad sancionadora debe ser controlado a fin de evitar los abusos que se pueda cometer con las personas privadas de libertad. Con relación al proceso administrativo, el Código Orgánico Integral Penal, éste es ágil y adecuado con los procesos y etapas donde se resalta los principios de oralidad, contradicción y de publicidad, lo cual garantiza proteger y hacer valer la defensa de sus derechos fundamentales y las condiciones adecuadas de los presos. En conclusión, se determina que existe necesidad de efectuar campañas de difusión y capacitación en la función judicial para la defensa de los derechos fundamentales de los privados de libertad, así como fortalecer las capacidades técnicas en el sistema penitenciario.

Nacional

Olano (2019) la investigación “Panorama jurídico de las sanciones a profesores como aplicación de la Ley 29944 en la UGEL Bagua Amazonas. 2015-2018”, tuvo como objetivo el panorama jurídico de sanciones aplicada a los docentes entre los años 2015 – 2018 en UGEL Bagua. En la metodología aplicada fue, enfoque cuantitativo, el diseño: descriptivo, prospectivo y transversal. Según los resultados, de los 24 expedientes analizados, se encontró como resultados que se sancionó a 15 docentes (62,5) con amonestación escrita, 7 docentes (29,2) sancionados con cese temporal y a 2 docentes (8,3) con destitución, no se encontró ningún caso, con suspensión, potestad de que debe realizar el director de la institución educativa según del artículo 47 de la Ley 29944. En la

investigación se concluye que a la mayoría de docentes de UGEL Bagua se sancionó con amonestación escrita y que no se sancionó con suspensión a ningún profesor.

Riveros (2020) en la investigación “Potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05 SJL. 2020”, Universidad César Vallejo, se buscó determinar la incidencia que tiene la potestad sancionadora y la justicia en la organización con la eficiencia administrativa de los directivos en UGEL N° de San Juan de Lurigancho. La metodología de tipo cuantitativa, no experimental, teniendo como diseño causal, corte transversal. Se aplicó tres cuestionarios a una muestra de 112 directivos, de acuerdo a las variables de estudio, las mismas que fueron validadas a juicios de expertos y la fiabilidad mediante alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron que existe incidencia entre la potestad sancionadora y la justicia organizacional con la eficiencia administrativa con valor de $r = -0,23205$; $\chi^2 = 17,578$.

Collado (2019) en la investigación “Deficiencias en el tipo disciplinario sancionador de la Ley de la Reforma Magisterial, Ley N° 29944 y su incidencia en el derecho de defensa del administrado, Perú, 2019”, el objetivo de la investigación fue demostrar que existen deficiencias en el tipo disciplinario sancionador de la Ley de la Reforma Magisterial, Ley N° 29944 y que estas deficiencias tienen incidencia en el derecho de defensa del administrado. La presente investigación tiene un enfoque mixto, es decir es cualitativo y cuantitativo, debido a que por un lado se utilizará el enfoque cualitativo al hacer una interpretación del tipo disciplinario sancionador de la Ley N° 29944 y por otro lado el enfoque cuantitativo. En conclusión, las deficiencias del tipo disciplinario sancionador de la Ley N° 29944 son la falta de claridad en la redacción de las conductas infractoras y la falta de determinación en la consecuencia jurídica del tipo disciplinario sancionador como se ha expuesto en nuestras variables e hipótesis.

Cutucalla (2020) en la tesis “Influencia del conocimiento de la potestad sancionadora disciplinaria de los directores de las instituciones educativas públicas en el debido proceso administrativo disciplinario del ámbito de la UGEL Puno, Universidad Nacional del

Altiplano”, el objetivo de la investigación fue determinar el conocimiento que tiene el director sobre la potestad sancionadora en el debido proceso administrativo disciplinario y su aplicación a los servidores administrativos en el ámbito de estudio. El método aplicado fue cuantitativo causal no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La investigación tuvo como muestra 113 directivos de las instituciones educativas de UGEL Puno. Para la recolección de datos se aplicaron técnicas de análisis de archivos físicos e informáticos (NEXUS), y aplicación de encuestas sobre las variables de estudio. Se encontró que el 67% de los directivos desconoce sobre potestad disciplinaria al personal administrativo de la institución, además que desconocen sobre el procedimiento administrativo que debe realizar. Además, se determina que, a mayores sanciones, es menor el conocimiento del procedimiento administrativo. En conclusión, las variables de estudio tienen relación inversa

Castillo. (2019) en la tesis de maestría, “Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4 Trujillo Sur Este” Universidad César Vallejo, la investigación tuvo por objetivo determinar factores que conducen el proceso administrativo disciplinario, con el fin de prevenirlos y evitar el incremento de denuncias que contravengan a la norma. Para la investigación se aplicó el diseño descriptivo nominal, con técnicas como el inventario, análisis documental, fichaje acopio de documentos. En el desarrollo de la investigación se encontró que los docentes desconocen sus deberes, el cual es factor preponderante para instaurar un proceso administrativo disciplinario, además a los docentes no se les implementa. En conclusión, al desconocer, el docente, sus deberes y funciones e incumplirlos se constituye en factor principal para someterlo a un proceso administrativo disciplinario en el ámbito de la UGEL N° 4 DE Trujillo Sur Este.

.

Local

Estela. (2019) En la tesis de maestría, “Ley de Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria dentro de la jurisdicción de la UGEL SECHURA 2019”, cuyo objetivo fue conocer el grado de incidencia de la potestad sancionadora que

aplican los directivos en el ámbito jurisdiccional de la UGEL Sechura. La investigación fue de tipo cuantitativo con diseño correlacional y descriptivo. Según sus resultados aplicados a una muestra 88 directivos, sobre la variable Ley de Reforma Magisterial y la variable potestad disciplinaria. Arrojó como resultado un nivel de correlación de coeficiente Pearson (r) en 904, con Sig bilateral de 0.01, estos valores se ubican en el rango $0 < r < 1$. En conclusión; existe correlación directa entre las variables de estudio, es decir la Ley 29944 se relaciona con la potestad sancionadora que aplican los directivos.

Zevallos. (2019) la investigación “Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura”. UCV, tiene por objetivo analizar los protocolos jurídicos normativos y los fundamentos en los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios, los mismo que favorecen la prescripción de la acción administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Piura; en los procesos desarrollados entre el 2016 y 2018. La metodología es de tipo descriptivo explicativo, diseño no experimental, sobre los procesos desarrollados en el transcurso de tres años. En conclusión, la UGEL Piura necesita de personal con el perfil para el desarrollo de la potestad sancionadora, esto asegurará el cumplimiento de los plazos en los procesos administrativos ya que consideran que, de los 534 casos, sólo se dio tratamiento a 235, concluyendo en sanción 95 de ellos, además la atención de los procesos demanda mayor gasto a la institución.

2.2. Bases teóricas de la Investigación

2.2.1. Potestad sancionadora del Estado;

La potestad sancionadora, tiene como base el *ius puniendi* administrativo, que es la facultad que tiene el director de la institución educativa, como autoridad inmediata superior, calificar conductas causales de sanción y atribuidas al personal bajo su mando como son el subdirector, el personal jerárquico y los docentes. La

calificación de la falta y la sanción correspondiente es producto del incumplimiento obligaciones propios del cargo de acuerdo a Ley (MINEDU, 2013).

Según (Navas, 2013), la potestad también constituye el medio idóneo que asegura al presunto infractor ejercer su derecho a la defensa, alegando y probando lo que le resulta favorable y controlando la actuación inquisitiva de la administración dentro de las reglas a un debido proceso, incluso con el respeto a la doble instancia. La sanción es el medio que tiene el derecho para dirigir su voluntad hacia el cumplimiento de una norma, siendo la consecuencia del incumplimiento del deber jurídico que recae sobre el sujeto obligado a observarla. Solo por norma con rango de Ley se puede atribuir a las entidades públicas la potestad sancionadora y la consiguiente decisión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado.

Para Alcocer, W. (2016) “El Estado tiene la capacidad primaria (poder) para establecer mandatos imperativos, necesita de ciertos atributos que la especifican dentro de su orden genérico y la fraccionan en facultades particulares”, es decir el Estado tiene potestades administrativas por las cuales tiene poder, para sancionar, este orden es punitivo (ius poniendo) a quienes cometan infracciones las cuales están reguladas en el ordenamiento jurídico.

La potestad sancionadora disciplinaria se aplica en el marco de la Ley especial 29944. Esta potestad ejerce control sobre el servidor público, es decir, el profesor quien puede ser sancionado por la comisión de faltas disciplinarias en el cumplimiento de sus funciones.

2.2.1.1. Ley de Procedimientos Administrativo General

Según el Texto Único Ordenado (TUO) de la “Ley 27444, regula los

procedimientos de naturaleza administrativa que siguen los usuarios ante las entidades de la Administración Pública. Asimismo, consagra y define legalmente una serie de principios que sustentan fundamentalmente el desarrollo de los procedimientos administrativos”

Esta Ley es publicada el 01 de abril de 2001, en el diario oficial “El Peruano”, su importancia es relevante para la administración pública a nivel nacional, tiene como fuente principal la Constitución Política del Perú. Ante los diferentes y vertiginosos cambios que se presentan en la sociedad y las demandas jurídicas el texto de la Ley 27444 se ha modificado por varias normas, resaltando la necesidad de sistematizar los cambios, lo cuales se formalizan mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el 20 de marzo de 2017, fecha en que se aprobó el primer TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG), ordenadas en un solo documento. Las diferentes modificaciones se formalizan mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS., con esta decisión se pretende ordenar las normas a fin de dar coherencia ante las normas derogadas o las que fueron modificadas.

2.2.1.2. Procedimiento administrativo sancionador

Según el (Ministerio de Justicia, 2017), son los actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, es decir si existe la comisión de infracción y por ende la aplicación de la una sanción. Este procedimiento es una garantía esencial y cauce para que los administrados, imputados en comisiones de infracción, tienen la oportunidad para hacer valer los derechos que le asisten.

El procedimiento administrativo sancionador es importante: primero porque es el mecanismo idóneo, para el logro de su finalidad como administración pública y segundo porque es la vía que permite al administrado el ejercicio de sus derechos fundamentales, además garantiza que la administración se desarrolle de forma ordenada y orientada a los

objetivos institucionales respetando las garantías de los administrados.

Según (Rios, 2014) El procedimiento administrativo se encuentra conformado por una serie de actuaciones de la autoridad administrativa, cuya finalidad es el dictado de un acto administrativo, de acuerdo a las formalidades impuestas por el ordenamiento jurídico, para preservar los derechos y garantías constitucionales de los administrados.

2.2.1.3. Procedimiento administrativo disciplinario

Concepto

Según el D.S. 004-2019 JUS, en el artículo N° 34 establece “Es el conjunto de actos y diligencia tramitados en las entidades conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados”.

El procedimiento administrativo disciplinario, una forma de potestad sancionadora, se aplica al personal de las entidades públicas, es decir cuando el infractor es un empleado del Estado. En el caso de la Ley especial 29944 el empleado público es el profesor o los cargos en los que se desempeña: personal jerárquico, subdirector o profesor.

Según Bolaños González (2006), citado por Alcocer, W. (2016) quien señala que: “El concepto de poder disciplinario explica la autoridad de un patrono –en este caso, el Estado– para sancionar las conductas u omisiones de sus servidores que infrinjan los deberes, responsabilidades y prohibiciones a que estos se encuentran sujetos, poder que irremediamente a ejercerse observando en un todo el procedimiento especialmente establecido a estos efectos”. En las instituciones educativas los profesores deben cumplir con sus deberes los cuales los contempla el artículo 40 de la Ley 29944, además de respetar los principios y prohibiciones en el marco del cumplimiento de sus funciones en la institución educativa.

Según (Rios, 2014) El procedimiento administrativo se encuentra conformado por una serie de actuaciones de la autoridad administrativa, cuya finalidad es el dictado de un acto administrativo, de acuerdo a las formalidades impuestas por el ordenamiento jurídico, para preservar los derechos y garantías constitucionales de los administrados.

Según la RVM 091-2021 MINEDU

“La Comisión Permanente y la Comisión Especial de procesos administrativos disciplinarios para docentes, son órganos colegiados que cuentan con autonomía en el desempeño de sus funciones y atribuciones, están representadas por su presidente y se encargan de organizar y conducir los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) seguidos contra aquellos profesores que hayan incurrido en faltas graves y muy graves, en el ejercicio de su función pasible de sanción administrativa; de conformidad con lo señalado en la Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial (LRM) y su Reglamento”.

En la institución educativa, el régimen disciplinario se aplica a los empleados de la carrera sean estos nombrados o contratados, busca asegurar la eficacia en el servicio que presta para bien de la sociedad y de la administración pública. Promoviendo la responsabilidad, el comportamiento moral y la correcta conducta de los servidores y a la vez las garantías de sus derechos que como tales, les corresponde. En la institución educativa, la potestad disciplinaria la realiza el director, como autoridad inmediata superior de acuerdo a la Ley especial 29944 Ley de Reforma Magisterial.

A. Principios del procedimiento administrativo disciplinario

Es derecho disciplinario no cuenta con sus propios principios, como lo tiene el derecho penal, esto se constituye en un problema para quienes deben sancionar a los infractores,

teniendo en cuenta que los principios son los fundamentos legales los mismos que se constituyen en fundamentos para aplicar las sanciones respectivas, se tiene que apelar a la responsabilidad objetiva, aun así el artículo preliminar II y IV de la Ley del procedimiento administrativo “los principios de la potestad sancionadora son de aplicación, con ciertos matices, al régimen disciplinario”; debemos recordar que la potestad sancionadora y la potestad disciplinaria, tienen una relación de género a especie.

Los principios de la potestad sancionadora administrativa, son once (11) los mismos que se detallan en el artículo 246 de la Ley 27444 y que rigen para todas las instituciones públicas del Estado peruano.

a. Principio de legalidad

Según la Ley 27744 en art. 230° –numeral 1– establece: “Sólo por norma con rango de Ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad”. Este principio, en el derecho disciplinario, hace alusión a la competencia o autoridad de la entidad pública que debe ejercer el debido procedimiento disciplinario, conforma a la Constitución Política del Estados y la Ley.

b. Principios del debido procedimiento

Según la Ley del Procedimiento Administrativo General, en el artículo 230° – numeral 2 dispone que: “Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso”

El director de la institución educativa u otra instancia de gestión educativa descentralizada tiene la potestad de sancionar previo proceso administrativo disciplinario, el mismo que debe respetar las garantizar que establece nuestra carta magna. Para ello la autoridad debe

conocer las fases del proceso administrativo respetando, entre otros, los siguientes derechos: a que el infractor asuma su defensa, a exponer argumentos, a tener un trato igualitario, sin ser discriminado, a ser procesado por la autoridad competente, tener la oportunidad de ofrecer pruebas, a la vez debe ser notificado y tener acceso a la información sobre el proceso. Además del derecho que tiene a no auto imputarse, presentar alegaciones, solicitar alegatos orales y obtener decisiones motivadas y fundadas en el derecho.

c. Principio de impulso de oficio

Principio regulado en el artículo IV – numeral 1.3 del Título Preliminar de la LPAG, establece: Establece que “frente a un proceso disciplinario, donde impera el principio de presunción de licitud, cuando se le atribuye al profesor la comisión de una falta disciplinaria, es el propio instructor quien debe practicar toda la evidencia que sea necesaria para esclarecer los hechos y llegar a la verdad material del caso”. Corresponde pues a la autoridad de la institución educativa demostrar la infracción que se le imputa al profesor, en base a los deberes propios de la función o las prohibiciones o principios de función pública. El director debe llegar a la verdad material y responder según los fundamentos del derecho disciplinario.

d. Principio de razonabilidad y proporcionalidad

La autoridad correspondiente debe tener en cuenta que las sanciones a ser aplicadas y ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, para ello se puede basar en criterios como: si tuvo beneficio ilícitamente, si es que pudo detener la infracción, el daño que se ha causado al interés público, reincidencia, circunstancias de los hechos, entre otros (D.L. 272, 2016).

Según (Alcoser, 2016) el principio de razonabilidad aplicado en un proceso disciplinario, implica que la autoridad educativa debe graduar el *quantum* de las sanciones que aplicará

a los profesores, a efectos de que sean proporcionales con la falta cometida. El principio exige que el director de la Institución Educativa, evite la aplicación de los extremos agravantes, como son la infrapunición (que la sanción sea mínima, es decir no sea disuasiva) y el exceso de punición (es decir que no sea arbitrario o exceso de punición), por ello es importante aspectos agravantes o atenuantes como: conducta asumida debido al cumplimiento de la orden superior, inducción al error, ocultamiento de información, infracción para ejecutar u ocultar otra infracción, participar en una organización delictiva, existencia o no de intencionalidad.

e. Principio de tipicidad

Regulado en el artículo 230°, numeral 4 de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tiene como característica principal exigir el cumplimiento de tres elementos concurrentes:

- Reserva de la ley para describir conductas que son pasibles de sanción administrativa, (La tipificación de la falta y la sanción correspondiente corresponde sólo a la norma con rango de Ley)
- La Ley exige la certeza en la descripción de las conductas pasibles de sanción tipificadas como falta administrativa (lex certa), por tanto, se debe aplicar una formula exhaustiva para tipificar ilícitos administrativos, las conductas a sancionar son las infracciones previstas expresamente en la Ley, es decir, describir los elementos objetivos y subjetivos de la conducta identificada como ilícita. Contradice este principio cuando se da una descripción genérica e imprecisa de la conducta o cuando la descripción contenga elementos, no producidos en casos concretos.
- La interdicción de la analogía y la interpretación en la aplicación de faltas, es decir, no se puede aplicar la analogía y la interpretación extensiva para sancionar.

f. Principio de irretroactividad

El principio se encuentra en el artículo 230°, numeral 5 de la LPAG, dispone que: “Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables”. En este principio encontramos las siguientes reglas: según Morón (2001), citado por Alcocer (2016).

- La irretroactividad tiene validez para sancionar cuando su vigencia es anterior a la comisión de la infracción, a la vez, vigente al momento de su calificación por la autoridad administrativa.
- Aplicar normas sancionadoras publicadas en forma posterior a la comisión del ilícito, cuando beneficien al administrado).

g. Principio de Culpabilidad

Este principio exige a la autoridad administrativa, el director a imponer una sanción que precise culpabilidad de la falta a título de dolo o culpa (“Nulla poena sine culpa”). Este principio resalta aún más el derecho fundamental como garantía sustancial y procesal del administrado. La graduación de dolo o culpa conlleva a graduar el quantum de la sanción a imponer. La falta cometida a título de dolo no será la misma que la falta cometida a título de culpa.

h. Principio de Concurso de infracciones o faltas

Según el artículo 230°, numeral 6 de la LPAG, especifica “cuando una misma conducta califique como más de una falta disciplinaria se aplicará la sanción prevista para la falta de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”, observamos caso de absorción de las sanciones por infracción de menor gravedad por las de mayor gravedad. La autoridad administrativa, elige el ilícito más grave que absorbe el menos grave.

i. Principio de continuación de infracciones o faltas

Lo establece el artículo art. 230°, numeral 7 de la LPAG, el cual especifica que “para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por faltas disciplinarias en las que el servidor responsable incurra en forma continua, se requiere que hayan pasado por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción”. Para su determinación requiere de los siguientes presupuestos:

- Identificación subjetiva activa, es decir, identificar al profesor responsable del conjunto de acciones constituidas como faltas disciplinarias.
- Identificación subjetiva pasiva, es decir, identificar la entidad afectada por la conducta ilícita al calificar como falta disciplinaria.
- Pluralidad fáctica, se aplica cuando varios hechos o conductas ilícitas constituyen infracciones administrativas pasibles de sanción.
- Identidad en la falta disciplinaria.

Proximidad temporal, tiene como objetivo impedir un nuevo procedimiento administrativo sin haber concluido el primero, hasta culminarlo mediante resolución, exige que para iniciar un nuevo procedimiento tiene que transcurrir, por los menos, treinta (30) días hábiles

j. Principio de causalidad

Según el artículo 230°, numeral 8 de la LPAG, establece: “la sanción disciplinaria debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de falta disciplinaria. Para la aplicación de este principio la autoridad administrativa debe conocer que la conducta ilícita tiene relación de causa adecuada al efecto. No se aplica si la conducta ilícita se imputa a un tercero.

k. Principio de presunción de licitud.

Según el artículo 230°, numeral 9 de la LPAG, establece: “las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”. En la institución educativa el profesor es inocente, durante

proceso disciplinario hasta que la autoridad educativa evidencie los hechos y autoría atribuible, generando certeza sobre la falta disciplinaria por la cual se le procesa. Esta presunción significa para el administrado:

- No ser sancionado o responsable sin tener las pruebas que generen responsabilidad.
- Probar su inocencia.
- Ser considerado inocente durante todo el desarrollo del procedimiento administrativo, respetando sus derechos subjetivos (honor, dignidad, buena reputación, otros)
- Ser absuelto en caso de insuficiencia probatorio o duda razonable sobre la comisión de faltas que se le imputan.

1. Principio de non bis in ídem

Lo establece el artículo 230°, numeral 10 de la LPAG, especifica “está prohibido imponer sucesiva o simultáneamente una sanción disciplinaria por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento”. Este vocablo tiene raíz latina y significa “no dos veces sobre lo mismo”, es decir, no debe recaer duplicidad de sanciones por un hecho ilícito en los que participe el mismo sujeto, hecho o circunstancias.

Un principio que a la vez es una garantía para el administrado, toda vez que no puede ser sancionado dos veces (dimensión material) ni ser objeto de dos procesos distintos (dimensión procesal).

B. Faltas disciplinarias

a. Concepto

Se considera falta disciplinaria a la conducta activa u omisiva, voluntaria o no, a través de la cual el profesor, incumple los principios, deberes y prohibiciones que establece la Ley 29944 “Ley de Reforma Magisterial” y la “Ley del Código de Ética

de la Función Pública”, la falta disciplinaria tiene como fundamento incumplir con un deber funcional.

b. Elementos de la falta disciplinaria

La acción, es el comportamiento humano, realizado con voluntad, al realizarlo mediante acción u omisión, genera cambio al exterior. En este caso el sujeto de acción u omisión es el profesor en el ejercicio de sus funciones

La tipicidad, significa, que lo realizado por el administrado, encaja a la figura descrita como falta disciplinaria en la Ley. La tipificación la realiza el operador jurídico para describir conductas ilícitas, las cuales se califican como falta disciplinaria, en cambio la tipicidad la aplica en instructor (en el caso de la IE., el director) para adecuar la conducta ilícita dentro de la figura, calificada como falta disciplinaria.

La antijuricidad, para el caso del profesor hace referencia a las conductas reprochables, en el cumplimiento de sus funciones que le son atribuidas en la IE, por tanto, la infracción sustancial del deber va a originar la falta, puesto que atenta con los fines y principios institucionales. No podemos calificar de conductas ilícitas a aquellas abstracciones de los deberes funcionales o aquellas que no contemple la Ley.

La culpabilidad, es la conducta ilícita o reprochable ejecutada por el profesor, que pudiendo realizar las cosas de manera correcta, no lo hace, lo que permite al director declarar responsable por la comisión de falta, pasible a ser sancionado disciplinariamente. En el análisis de la culpabilidad encontramos dos supuestos, estos son el dolo y la culpa, lo cual tiene implicancia para graduar y determinar el quantum de la sanción disciplinaria.

El dolo es la acción o conducta ilícita realizada de manera consciente y voluntaria en el incumplimiento de un deber funcional o una prohibición, lo cual produce efecto típico y antijurídico o falta disciplinaria. En el dolo se evidencia la voluntad de acción y el conocimiento de la conducta y su resultado.

La culpa se concibe como la omisión de un deber que es exigible en la condición de

profesor para evitar causar daño aun sin desear, se evidencia en la desidia o desinterés de realizar un deber funcional o acto.

La observancia de la falta disciplinaria por dolo o culpa le corresponde a la autoridad administrativa, el cual le servirá para graduar el tipo de falta y determinar el quantum de la sanción.

c. Causas de justificación

Son supuestos o situaciones que excluyen la antijuridicidad y lo concibe como un acto jurídicamente lícito. Estos supuestos los encontramos en el ejercicio de la jerarquía, cuando se comete un acto ilícito al realizarla por órdenes directas (y escritas) del director de la IE, al encontrar una orden expresa se excluye la antijuridicidad con respecto al profesor que recibe la orden más no con relación al director.

d. Causas de exculpación

Son los supuestos que excluye lo psicológico de la falta disciplinaria. La culpabilidad es uno de los elementos constitutivos de la falta, según Alcocer (2016) “el hecho es típico y antijurídico, pero no constituye falta disciplinaria por la ausencia de dolo y culpa; siendo imposible sancionar al profesor si en la comisión de la falta se haya presente alguna causa de exculpación, porque prácticamente el profesor no sería responsable de su comisión”.

En el derecho administrativo las causas de exculpación son:

Caso fortuito (no se puede prever o imposible de evitar) y la fuerza mayor (energía natural o humana, inevitable e irresistible, que subyuga la voluntad renuente del sujeto),

Interpretación razonable, aunque errónea de la Ley, en este caso exime de responsabilidad al profesor, es decir, se basa en juicios razonados y de la lógica.

El error inducido por la administración: la confianza legítima, según la LPAG en su artículo 236-A, numeral 2 considera como atenuante de responsabilidad

C. Comisiones: Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.

Falta leve y no leve

Corresponde al director de la Institución Educativa, como máxima y principal autoridad, aplicar el procedimiento administrativo disciplinario al personal a su cargo comprendidos dentro a la Ley 29944 en caso de incumplimiento de deberes y de prohibiciones.

Falta grave y muy grave

a. Comisión permanente de proceso administrativos disciplinarios (CPPADD).

Esta comisión se conforma en la UGEL, la DRE/GRE y el MINEDU, lo conforman tres (3) miembros titulares. El que lo preside es el representante designado por la instancia de gestión descentralizada educativa, además del representante de la oficina de personal, profesional en derecho que tiene el cargo de secretario técnico, y ejerce su función a tiempo completo y en forma exclusiva, lo completa un representante de los docentes nombrados del ámbito jurisdiccional, elegido, vía proceso electoral. Todos estos miembros titulares cuentan con un alterno quienes reemplazarán a titular según el caso lo amerite.

La CPPADD de la UGEL tiene competencia para dar tratamiento a los procesos administrativos disciplinarios por faltas que ameriten la aplicación de los artículos 48 y 49 de la Ley 29944, es decir “para sancionar al profesor, personal jerárquico, Subdirector y director de la IE y especialistas en educación de la sede administrativa de la UGEL” por faltas graves y muy graves, a los cuales se aplicará la sanción de cese temporal o destitución del cargo.

b. Comisión especial de procesos administrativos disciplinarios (CEPADD).

Tiene competencia en la DRE/GRE, la conforman tres (3) miembros titulares: es presidida por el representante de la instancia de gestión descentralizada educativa, el secretario técnico es el profesional en derecho, quien atiende a tiempo en completo y en forma exclusiva, lo completa esta comisión el especialista de educación de la DRE/GRE. Cada integrante tiene un miembro alterno el cual reemplazará al titular, por motivos que tengan justificación debida. “CEPADD tienen las mismas facultades y atribuciones y observan similar procedimiento que la CPPADD” (RVM 091-2021 MINEDU).

D. Periodo de designación de las Comisiones

Los miembros de la comisión son designados por un periodo de dos (2) años, dentro de este periodo puede disponerse su modificación. Para efectos de su reconocimiento el titular de la entidad los formaliza mediante acto resolutivo, son tres titulares y tres miembros alternos. Si al vencimiento del periodo de dos (2) años de la comisión no se designa una nueva, ésta mantendrá sus funciones y atribuciones hasta ser reemplazada, sin perjuicio de la responsabilidad del titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada - IGED, (RVM 091-2021 MINEDU)

E. Funciones de las comisiones de procesos administrativos disciplinarios

Las comisiones ejercen con plena autonomía, las siguientes funciones:

- a) Realizar investigaciones pertinentes que permitan esclarecer la investigación y diligencias para determinar si existe o no falta administrativa o infracción.
- b) Si considera conveniente incorporar a otros presuntos responsables que no han sido considerados en la denuncia en caso se presuma responsabilidad.
- c) Aprobar los informes que sigan el trámite correspondiente de acuerdo a los plazos establecidos.
- d) Si el caso lo amerita proponer evaluaciones psicológicas.
- e) Brindar información de acuerdo a los requerimientos de las instancias como:

Defensoría del Pueblo, Congreso de la Republica, Poder Judicial y otros dentro de los plazos de Ley.

- f) Acordar fechas y hora para las sesiones ordinarias que a nivel de comisión.

F. Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.

Para realizar el procedimiento administrativo disciplinario, las fases son:

a. Fase instructiva

Esta fase está a cargo del órgano instructor, comprende el conjunto de actuaciones que conducen a determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del docente

Esta fase tiene su inicio con la notificación al servidor civil, a partir de esta fecha el procesado tiene un plazo de cinco (05) días hábiles para realizar sus descargos. Este plazo puede ser prorrogable, culminado el plazo, se realizará el análisis y las indagaciones necesarias con la finalidad de determinar la existencia o no de la responsabilidad imputada al servidor, este proceso se realiza en un promedio de 15 (quince) días hábiles. Esta fase culmina cuando el órgano instructor emite un informe notificando la existencia o no de la falta que se ha imputado al servidor, realizando la recomendación sobre la sanción que corresponda por interponer.

b. Fase sancionadora

Esta fase, la realiza el órgano sancionador, comprende desde que la recepción con el informa del órgano instructor hasta que se emite la comunicación sobre la imposición o no de la sanción, según corresponda. Para ello el órgano sancionador tiene un plazo de diez (10) días hábiles, después de haber recibido el informe, de parte del órgano instructor, el mismo que puede ser prorrogable por diez (10) días hábiles adicionales,

siempre que se sustente la decisión. “Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario” (MINEDU, 2019).

2.2.2. Institución Educativa:

2.2.2.1. Director

Es el docente responsable de la gestión en la Institución Educativa en las áreas pedagógica, institucional y administrativo. En el caso de instituciones educativas integradas, el director coordina en cada nivel o modalidad educativa, es elegido mediante concurso público el cual debe ajustarse a los requisitos que se establecen de acuerdo a Ley.

2.2.2.2. Profesor

Según la Ley 29944 “Ley de Reforma Magisterial”, en el artículo 4, establece: Profesional con título de profesor o licenciado en educación, es el profesional calificado como agente fundamental para el proceso educativo, presta sus servicios para concretar en los estudiantes el derecho a una educación de calidad, a la vez contribuye en la formación integral de los estudiantes, junto con las familias. Sus competencias se especifican en el Marco del Buen Desempeño Docente.

A. Deberes de los profesores

Los deberes de los profesores están contemplados en el artículo 40 de la Ley N° 29944. Los principales deberes de los docentes están relacionados a la práctica pedagógica en el

aula con los estudiantes, las buenas relaciones e interacciones basadas en el respeto y la comunicación horizontal, además de informar con respeto a los padres de familia los avances de los estudiantes. En lo relacionado a su formación profesional, debe participación en acciones de formación continua, así como participar de las capacitaciones y asistencias técnicas que organiza las IGED, participar de las evaluaciones de desempeño y otras que se programen en la Carrera Pública Magisterial. A nivel de institución educativa cumplir con la entrega de la programación, participar en las actividades instituciones, cuidar los bienes patrimoniales y formar parte de las comisiones con responsabilidad y entrega.

B. Sanciones a los docentes

Artículo 43. Sanciones

Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplicación observancia de las garantías constitucionales del debido proceso. Las sanciones son: a.- Amonestación escrita, b.- Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones. c.- Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta días hasta doce (12) meses, d.- Destitución del servicio (Ley 29944, 2012).

C. Sanciones a los docentes a nivel de institución educativa

Artículo 46. Amonestación escrita

El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda (Ley 29944, 2012).

Artículo 47. Suspensión

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de *suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones*. Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda (Ley 29944, 2012).

D. Ley del Código de Ética en la función pública

La Ley N^º 27815, Ley del Código de Ética de la función pública, especifica principios, deberes y prohibiciones éticos para todos los servidores de las entidades administrativas públicas.

Principios éticos en la función pública

Según el artículo 6 de la (LEY 27815, 2002), Ley del Código de Ética en la función pública, especifica que son los principios de que todo servidor de la función pública debe practicar y cumplir, los cuales son:

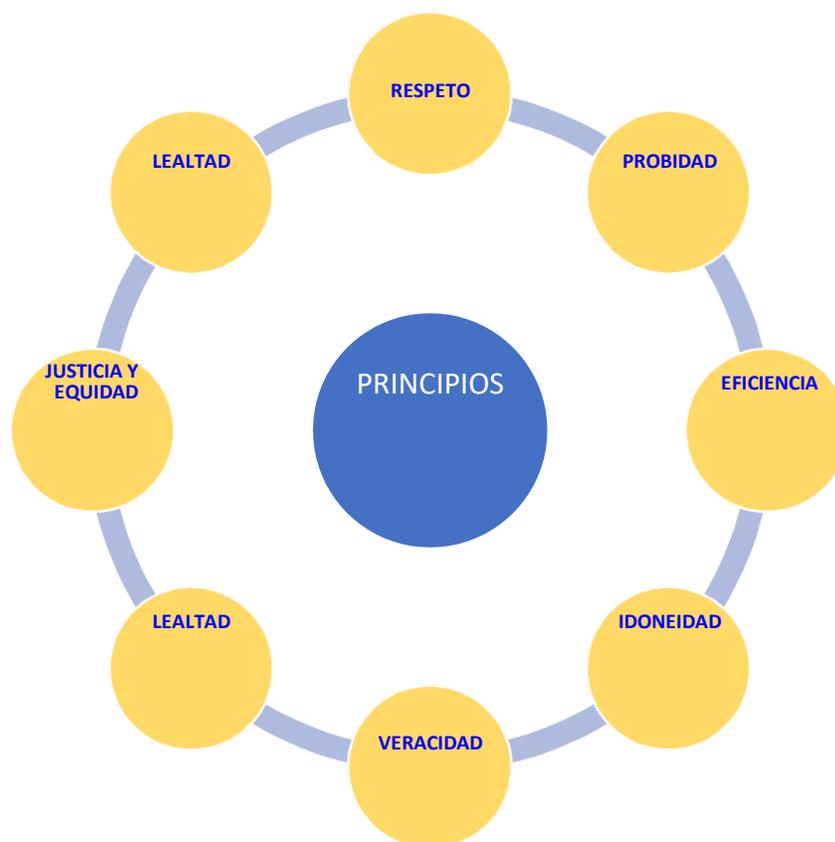


Figura 1 Principios éticos en la función pública

I2. Deberes éticos del servidor público

Los deberes éticos también se recogen del Código de ética, artículo N° 07, los mismos que están referidos a la neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado y responsabilidad

Prohibiciones éticas

El artículo N° 08 del Código de Ética indica que son seis.

Prohibiciones

Mantener intereses de conflicto

Obtener ventajas indebidas

Realizar actividades de proselitismo político

Hacer mal uso de la información privilegiada

Presionar, amenazar y/o acosar

Figura 2 Prohibiciones éticas,

Marco conceptual

Director

Es el docente responsable de la gestión en la Institución Educativa en las áreas pedagógica, institucional y administrativo. En el caso de instituciones educativas integradas, el director coordina en cada nivel o modalidad educativa, es elegido mediante concurso público el cual debe ajustarse a los requisitos que se establecen de acuerdo a Ley.

Falta administrativa disciplinaria

Se considera falta administrativa a la conducta que conlleva a una acción u omisión, que

es considerada contraria a la Ley, se atribuye y bajo responsabilidad a quien lo realiza, en el caso del profesor en la institución educativa, es decir contexto de la administración pública educativa.

Personal jerárquico

Hace referencia al profesor que tiene vínculo laboral en la institución educativa y que desempeña cargo de jerarquía, como: “Asesor de Área, Asesor de Asignatura, Jefe de Taller, Jefe de Laboratorio, Coordinadores”. En el campo de la sociología laboral lo considera como “altos mandos” y “mandos medios”, por el tipo de funciones, remuneraciones, modalidades del trabajo y proximidad con el empresario, en el caso de la institución educativa próximo al director/a (Page, 2021)

Potestad administrativa disciplinaria

Es atribución de la autoridad administrativa de aplicar sanción mediante un procedimiento especial con observancia obligatoria a la Constitución y sus principios, las infracciones administrativas que cometen los servidores públicos, por incumplimiento de sus obligaciones o afectación al orden interno de la entidad. MINJUS (2017).

Principio del debido procedimiento.

Este principio es importado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en cuyo artículo 230° –numeral 2– dispone que: “Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso”

Principio de legalidad

Este principio es regulado en el artículo N° 61 de la “Ley del Procedimiento Administrativo General”, resaltando a la “Constitución Política del Perú” y “Ley del Procedimiento Administrativo General” como fuentes de competencia.

Profesor

Según la Ley 29944 “Ley de Reforma Magisterial”, en el artículo 4, establece: Profesional

con título de profesor o licenciado en educación, es el profesional calificado como agente fundamental para el proceso educativo, presta sus servicios para concretar en los estudiantes el derecho a una educación de calidad, a la vez contribuye en la formación integral de los estudiantes, junto con las familias. Sus competencias se especifican en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Sanción administrativa

Es la consecuencia jurídica punitiva de carácter administrativo, que se deriva de la verificación de una infracción, cometida o contraviene a las disposiciones administrativas. En la Institución Educativa, el director tiene potestad para aplicar amonestación escrita y para suspender hasta por treinta días sin goce de haber. (Ley 29944, 2012)

Suspensión

Consiste en separar al docente del servicio educativo hasta por un tiempo máximo de treinta (30) días sin goce de haber. “La sanción de suspensión al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa se oficializa por resolución del Director de la Institución Educativa” DS 04-2013 ED. Art. 81.

2.3. Hipótesis

Los fundamentos jurídicos como los principios de proporcionalidad y razonabilidad permiten la modificación del artículo 47 de la Ley 29944 que otorga potestad administrativa disciplinaria, a los directores de las instituciones educativas, Perú 2022.

2.4. Variable

Potestad administrativa disciplinaria

Es atribución de la autoridad administrativa de aplicar sanción mediante un procedimiento especial con observancia obligatoria a la Constitución y sus principios, las infracciones

administrativas que cometen los servidores públicos, por incumplimiento de sus obligaciones o afectación al orden interno de la entidad. MINJUS (2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

3.1.1. El tipo de investigación

La investigación es cuantitativa de tipo básica, porque permite la comprensión y el entendimiento como finalidad determinante para modificar el artículo 47 de la Ley 29944, con consecuencia práctica que la potestad de sancionar, con suspensión, sea derivada al ente inmediato superior, acercándome al desarrollo de una teoría basado en principios de la gestión que realiza un director en la institución educativa. Esto se constituye en un aporte al ente jurídico en el campo de la administración.

3.1.2. Nivel de la investigación de las tesis.

El nivel de investigación es cuantitativo, porque permite cuantificar datos recogidos a los directores relacionados a la pertinencia de la aplicación de la potestad administrativa disciplinaria del artículo 47 de la Ley 29944 por parte del director.

El nivel de la investigación es descriptivo, que consiste en caracterizar hechos, procesos o fenómenos. En la investigación de describirán rasgos y atributos característicos, sobre los fundamentos jurídicos para modificar el artículo 47 de la Ley 29944. La investigación describe de modo sistemático las características de una situación, Monje (2011)

3.2. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación es no experimental

Puesto que la variable es estudiada sin ser manipulada deliberadamente, el estudio tiene su base en la observación, del fenómeno y cómo se desarrolla en el contexto para analizar posteriormente.

Enfoque de investigación es cuantitativo.

Permite cuantificar datos recogidos a los directores y operadores jurídicos relacionados a la pertinencia de la modificación del artículo 47 de la Ley 29944 que atribuye potestad sancionadora al director, para que ésta sea ejecutada en la UGEL o DRE/GRE como Instancia de Gestión Educativa Descentralizada inmediata superior.

3.3. Población y muestra.

Para efectos de la muestra, ante un universo de una población finita siendo esta de 265 y, aplicando la fórmula, tenemos un total 158 directores de todos los niveles y modalidades que pertenecen a la jurisdicción de UGEL Sullana.

Formula: población finita.

$$n = \frac{4 \times 0,5 \times 0,5 \times N}{0,08^2 \times (N - 1) + (4 \times 0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{4 \times 0,50 \times 0,50 \times 265}{0,08^2 \times (265 - 1) + (4 \times 0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{265}{0,0064 \times 265}$$

$$n = \frac{265}{1,696}$$

$$n = 158$$

n = Tamaño de la muestra
N = Tamaño de la población
p = Probabilidad a favor
q = Probabilidad en contra
e = Límite aceptable de error muestral

3.4. Definición y Operacionalización de las variables e indicadores.

Potestad administrativa disciplinaria

Es atribución de la autoridad administrativa de aplicar sanción mediante un procedimiento especial con observancia obligatoria a la Constitución y sus principios, las infracciones administrativas que cometen los servidores públicos, por incumplimiento de sus obligaciones o afectación al orden interno de la entidad (Minjus, 2017).

Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Potestad administrativa disciplinaria	Es atribución de la autoridad administrativa de aplicar sanción mediante un procedimiento especial con observancia obligatoria a la Constitución y sus principios, las infracciones administrativas que cometen los servidores públicos, por incumplimiento de sus obligaciones o afectación al orden interno de la entidad. MINJUS (2017).	Con la aplicación de encuestas a los involucrados: los profesionales de la educación de las instancias de Gestión Educativa Descentralizada se determinará la aplicación del artículo 47 de la Ley 29944.	Responsabilidad disciplinaria	Argumentos jurídicos	<p>¿Considera que es jurídicamente es competencia del director sancionar al personal a su cargo ante faltas no consideradas leves, según el artículo 47 de la Ley de Reforma Magisterial?</p> <p>¿Considera que se cumple con el principio de legalidad al trasladarse a la UGEL/DRE la potestad disciplinaria de sancionar con suspensión temporal hasta por 30 días?</p> <p>¿El director tiene capacidad para tipificar faltas leves y no leves, de los docentes en el cumplimiento de sus deberes y funciones?</p> <p>Considera que inadecuada aplicación del proceso administrativo disciplinario por el director vulnera los derechos de los docentes</p> <p>¿La suspensión a los docentes, por incumplimiento de deberes o funciones con suspensión hasta por 30 días sin goce de haber debe realizarlo la UGEL/DRE.?</p>
				Vulneración de derechos	<p>¿Considera que el director recurre en incumplimiento de responsabilidad funcional al no sancionar falta leves y no leves?</p> <p>¿Considera usted que el director, al no aplicar un debido procedimiento disciplinario, es posible de incurrir en abuso de autoridad?</p> <p>¿Considera que el director aplica criterios de ponderación entre la falta tipificada y la sanción correspondiente?</p> <p>¿Considera que el Estado ejerce el <i>ius poniendi</i> estatal a través de la potestad que le da al director en el articulo 47 de la Ley 29944?</p>

					¿En la mayoría de los casos de potestad administrativa disciplinaria el director termina denunciado por abuso de autoridad?
			Potestad administrativa disciplinaria	Efectos	<p>¿Considera que el desconocimiento del marco normativo no debe eximir de responsabilidad del administrado?</p> <p>¿Considera que el director evita aplicar potestad administrativa disciplinaria por desconocimiento normativo?</p> <p>¿Considera que el director evita aplicar potestad administrativa disciplinaria porque desconoce los principios del proceso administrativo disciplinario?</p> <p>¿Considera que la sanción determinada por el director es ratificada en la instancia inmediata superior?</p> <p>¿Considera que las sanciones administrativas tienen efecto disuasivo ante recurrencia de faltas por los docentes en la IIEE?</p>

3.5. Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizó fue la encuesta de investigación cuantitativa, son las herramientas y el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de la información. Para la recoger datos, después de plantear las preguntas, los objetivos, la metodología se establece qué técnica se va a utilizar, la cual es la encuesta (Arias, 2016).

Cada técnica tiene su instrumento, es cual es un cuestionario que consta de 15 preguntas relacionadas con los objetivos, la aplicación se desarrolló de forma virtual y presencial a los profesionales del derecho del ICAS, sobre competencia y fundamentos de la aplicación del artículo 47 de la Ley 29944.

3.6. Plan de análisis.

Primera etapa

Para el recojo de la información se aplicará un cuestionario virtual y presencial a los directores que corresponde a la muestra.

Segunda etapa

Codificación de los instrumentos.

Tercera etapa

Las respuestas serán procesadas estadísticamente en tablas de valor, a través programa SPSS, posteriormente se elaboran los cuadros y gráficos estadísticos.

Cuarta etapa

Se realizará el respectivo análisis e interpretación, los mismos que servirán para la discusión de resultados y la triangulación de la información, estos llevarán al investigador a establecer las conclusiones y sugerencias de la investigación realizada.

3.7. Matriz de consistencia

Título	Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología	Muestra
		General			Tipo	Población
Análisis de la aplicación del artículo 47 de la Ley N° 29944 que otorga potestad administrativa a disciplinaria a los directores de las instituciones educativas 2023.	¿Cómo aplica el director de la institución educativa, la potestad administrativa disciplinario según el artículo 47 de la Ley 29944?	Determinar la aplicación del artículo 47 de la Ley N° 29944 que otorga potestad administrativa disciplinaria a los directores de las instituciones educativas.	El director de la institución educativa aplica la potestad administrativa disciplinaria según el marco normativo del artículo 47 de la Ley 29944	Potestad administrativa disciplinaria	Descriptivo básica	Directores de II.EE. de UGEL Sullana 265
		Específicos			Nivel	Muestra
		Identificar los fundamentos jurídicos para aplicar el artículo 47 de la Ley 29944			Cuantitativa Explicativo	Según la fórmula de población finita, un total 158 directores
		Determinar las consecuencias administrativas disciplinarias de la aplicación del artículo 47 de la Ley N° 29944			Diseño	
Describir la responsabilidad funcional del director por omisión en la aplicación del artículo 47 de la Ley 29944.	No experimental Enfoque cuantitativo					

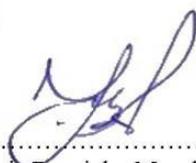
3.8. Declaración de compromiso ético y no plagio

De acuerdo al contenido del presente documento “Declaración de compromiso ético”, el autor del presente trabajo de investigación titulado: Derogación del artículo 47 de la Ley 29944 que otorga Potestad Sancionadora Disciplinaria, a los directores de las instituciones educativas –Perú. 2021 declaro conocer el contenido de Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

Asimismo, la investigación que se presenta es de carácter individual y forma parte de la línea de investigación denominado “Derecho Público” teniendo como objeto de estudio un tema del derecho administrativo, relacionado a Procesos Administrativos Disciplinarios, el cual se especifica en la potestad que tienen los directores de las Instituciones Educativas, para aplicar sanción disciplinaria al subdirector, personal jerárquico y docente comprendidos en la Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial. Para lo cual se analiza los alcances del artículo 47 de la citada Ley.

Ante ello, declaro bajo juramento, en honor a la verdad, de abstenerme a utilizar la información brindada en el cuestionario para los fines que no se ha determinado y, sólo para efecto de la investigación, por lo que guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto, pues los fines es netamente académico y de estudio, caso contrario asumiré mi responsabilidad del caso y de los efectos posteriores.

Sullana, 23 de octubre de 2021.



.....
Luis Rumiche Morales
03650006

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1

¿El director tiene capacidad para tipificar faltas leves y no leves, de los docentes ante el incumplimiento de sus deberes y funciones?

Ponderación	f	%
Acuerdo	35	22
Medianamente de acuerdo	24	15
Desacuerdo	99	63
Total	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 99 directores que corresponde al 63%, consideran estar en desacuerdo, con la capacidad del director para tipificar faltas leves y no leves en los docentes. Un número de 24 directores que representa el 15% responden, que medianamente están de acuerdo, 35 directores que corresponde al 22% manifiesta estar de acuerdo. Encontramos que la mayoría de los encuestados considera en desacuerdo en que el director no tiene capacidad para tipificar faltas leves y no leve

Tabla 2

¿Considera que la inadecuada aplicación del proceso administrativo disciplinario por el director vulnera los derechos de los docentes?

Ponderación	f	%
Acuerdo	142	90
Medianamente de acuerdo	16	10
Desacuerdo	0	0
Total	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, se observa que 142 directores que corresponde al 90%, consideran estar de acuerdo, que la inadecuada aplicación del PAD vulnera los derechos de los docentes. Un número de 16 directores que representa el 10% responden, que medianamente están de acuerdo, ningún director responde estar en desacuerdo. Alto porcentaje, 90% de los directores considera que se vulneran los derechos del docente, ante una inadecuada aplicación del proceso administrativo disciplinario.

Tabla 3

¿Considera que el director recurre en responsabilidad funcional al no sancionar falta leves y no leves?

Ponderación	f	%
Acuerdo	19	12
Medianamente de acuerdo	31	20
Desa cu e r d o	108	68
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 19 directores que corresponde al 12%, consideran estar de acuerdo, que el directivo evitar sancionar al docente e incurrir en incumplimiento de deberes. Un número de 108 directores que representa el 68% responden, que medianamente están de acuerdo, 19 directores que corresponde al 12% responde estar en desacuerdo. Por lo tanto, encontramos que alto porcentaje, 68% de los directores esta medianamente de acuerdo, sobre sanciones a los docentes.

Tabla 4

¿Considera usted que el director, incurre en abuso de autoridad al no aplicar un debido procedimiento disciplinario?

Ponderación	f	%
Acuerdo	117	74
Medianamente de acuerdo	21	13
Desa cu e r d o	20	13
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 117 directores que corresponde al 74%, consideran estar de acuerdo, en que el director es pasible de incurrir en abuso de autoridad. Un número de 21 directores que representa el 13% responden, que medianamente están de acuerdo, 20 directores, que corresponde al 13% responden estar en desacuerdo. Encontramos que alto porcentaje, 74% de los directores que considera que pueden ser denunciados por abuso de autoridad.

Tabla 5

¿Considera que el director aplica criterios de ponderación entre la falta tipificada y la sanción correspondiente?

Ponderación	f	%
Acuerdo	36	23
Medianamente de acuerdo	51	32
Desa cu e r d o	71	45
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 36 directores que corresponde al 23%, consideran estar de acuerdo con aplicar criterios de ponderación falta – sanción. Un número de 51 directores que representa el 32% responden, que medianamente están de acuerdo, mientras que 71 directores que corresponde al 45% directores responden estar en desacuerdo. Así tenemos percepciones divididas puesto que la mayoría 32% dice estar medianamente de acuerdo, inclinándose más porcentaje de desacuerdo el 45%.

Tabla 6

¿Considera que el Estado ejerce su autoridad al trasladarle al director la potestad administrativa disciplinaria en el artículo 47 de la Ley 29944?

Ponderación	f	%
Acuerdo	109	69
Medianamente de acuerdo	31	20
Desa cu e r d o	18	11
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 109 directores que corresponde al 69%, responden estar de acuerdo con la potestad sancionadora del Estado a través del director de la IE. Un número de 31 directores que representa el 20% responden, que medianamente están de acuerdo, 18 directores, que corresponde al 11%, responder estar en desacuerdo. Por tanto, la mayoría 69% dice estar de acuerdo, con la potestad de sancionar a nombre del Estado por parte del director.

Tabla 7

¿Considera que el Director, evita aplicar el PAD, por temor a ser denunciado por abuso de autoridad?

Ponderación	F	%
Acuerdo	146	92
Medianamente de acuerdo	3	2
Desa cu e r d o	9	6
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 146 directores que corresponde al 92%, consideran estar de acuerdo, que el director se expone a ser denunciado por abuso de autoridad. Un número de 3 directores que representa el 2% responden, que medianamente están de acuerdo, 9 directores, que corresponde al 6%, responder estar en desacuerdo. Encontramos que alto porcentaje, 92% dice estar de acuerdo, que el director se expone a ser denunciado por abuso de autoridad.

Tabla 8

¿Considera que el desconocimiento de la aplicación PAD por parte del director, no lo exime de responsabilidad funcional?

Ponderación	f	%
Acuerdo	139	88
Medianamente de acuerdo	13	8
Desa cu e r d o	6	4
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 139 directores que corresponde al 88%, consideran estar de acuerdo, que el desconocimiento no exime de responsabilidad al administrado. Un número de 13 directores que representa el 8% responden, que medianamente están de acuerdo, 6 directores, que corresponde al 4%, responde estar en desacuerdo. Se observa que la mayoría de los directores 88%, manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 9

¿Considera que el director omite aplicar potestad administrativa disciplinaria por desconocimiento normativo?

Ponderación	f	%
Acuerdo	8	5
Medianamente de acuerdo	13	8
Desa cu e r d o	137	87
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 8 directores que corresponde al 5%, consideran estar de acuerdo, de evitar potestad disciplinaria por desconocimiento del marco normativo. Un número de 13 directores que representa el 8% responden, que medianamente están de acuerdo, 137 directores, que corresponde al 87% responde estar en desacuerdo. El mayor porcentaje de directores, 87%, manifiestan estar en desacuerdo de evitar sancionar a los docentes por desconocer la Ley.

Tabla 10

¿Considera que el director omite aplicar potestad administrativa disciplinaria porque desconoce los principios del PAD?

Ponderación	f	%
Acuerdo	4	2
Medianamente de acuerdo	25	16
Desa cu e r d o	129	82
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 4 directores que corresponde al 2%, está de acuerdo al considerar que el director no sanciona por desconocer los principios del PAD. Un número de 25 directores que representa el 16% responden, que medianamente están de acuerdo, 129 directores, que corresponde al 82% responde estar en desacuerdo. Por alto porcentaje, 82%, considera estar en desacuerdo.

Tabla 11

¿Considera que la sanción determinada por el director es comunicada a la instancia inmediata superior?

Ponderación	f	%
Acuerdo	145	92
Medianamente de acuerdo	10	6
Desa cu e r d o	3	2
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 145 directores que corresponde al 92%, está de acuerdo al considerar que en la DRE/UGEL se ratifica la sanción que determina. Un número de 10 directores que representa el 6% responden, que medianamente están de acuerdo, 3 directores, que corresponde al 2% responde estar en desacuerdo. Encontramos que alto porcentaje 92% considera estar de acuerdo.

Tabla 12

¿Considera que las sanciones administrativas tienen efecto disuasivo ante recurrencia de faltas por los docentes en la IIEE?

Ponderación	f	%
Acuerdo	142	90
Medianamente de acuerdo	3	2
Desa cu e r d o	13	8
To t a l	158	100

Análisis e interpretación

De los resultados, en la muestra de 158 participantes, que es el 100%, observamos que 142 directores que corresponde al 90%, está de acuerdo al considerar que la sanción al docente puede deteriorar las relaciones humanas en la IE. Un número de 3 directores que representa el 2% responden, medianamente están de acuerdo, 13 directores, que corresponde al 8% responde estar en desacuerdo. Por tanto, alto porcentaje, 75%, considera estar de acuerdo.

4.2. Análisis de los resultados

El objetivo general de la investigación se determinó los fundamentos jurídicos para la modificación del artículo 47 de la ley 29944 que otorga potestad administrativa disciplinaria, a los directores de las instituciones educativas, artículo que da potestad a los directores de las IIEE, pero, que en la mayoría de los casos no se aplica, teniendo como factores desconocimiento, preocupación ante vicios legales, vulneración de los derechos de los demandado, desproporcionalidad en el tipo de sanción, entre otros. Según resultados obtenidos en las tablas: 1, el 87% está de acuerdo con la potestad que tiene el director a sancionar, en el caso de sanción hasta con 30 días, indica que puede ser la instancia inmediata superior UGEL/DRE., según tabla 5, con un 90%, según la tabla 4 el 90% de los directores considera que la inadecuada aplicación del procedimiento administrativo disciplinario vulnera los derechos del docente. En la tabla 6, el 68% de los directores están en desacuerdo de incurrir en responsabilidad administrativa y funcional al no sancionar faltas no leves según el caso, por otro lado, en la tabla 7 el 74% de los directores está de acuerdo que la no aplicación del debido procedimiento es pasible de incurrir en abuso de autoridad. Por ultimo en la tabla 11 el 88% de directores está de acuerdo que el desconocimiento del marco normativo no exime de responsabilidad. En los resultados se evidencia que el director conoce las funciones que se le atribuyen en el cargo, pero a la vez considera que debe realizar un debido proceso para evitar problemas legales posteriores, aun así, sabe que enfrentará problemas con los docentes sancionados y la comunidad educativa en general. Para Cutucalla (2020) en la investigación realizada con el objetivo de determinar el conocimiento que tiene el director sobre la potestad sancionadora en el debido proceso administrativo disciplinario y su aplicación a los servidores administrativos en el ámbito de estudio. En la UGEL Puno, encontró que el 67% de los directivos desconoce sobre potestad disciplinaria al personal administrativo de la institución, además que desconocen sobre el procedimiento administrativo que debe realizar, se concluye que, a mayores sanciones, es menor el conocimiento del procedimiento administrativo. En UGEL Sullana los directores de las instituciones educativas, si conocen sobre la potestad disciplinaria que le compete, reconoce que la capacitación es importante con la finalidad de no vulnerar los derechos de los docentes y evitar ser denunciado por abuso de autoridad. Según (Rios, 2014) “El procedimiento

administrativo se encuentra conformado por una serie de actuaciones de la autoridad administrativa, cuya finalidad es el dictado de un acto administrativo, de acuerdo a las formalidades impuestas por el ordenamiento jurídico, para preservar los derechos y garantías constitucionales de los administrados”.

En el objetivo, se determinó los argumentos jurídicos de proporcionalidad y razonabilidad que permita la modificación del artículo 47 de la Ley 29944 que otorga potestad administrativa disciplinaria, a los directores de las instituciones educativas. Se debe tener en cuenta los criterios que establece la Ley, es decir graduar el *quantum* de la sanción. De los resultados, encontramos, en la tabla 3 el 63% de los directores considerar estar de acuerdo con la capacidad que tienen para tipificar faltas leves y no leves, pero a la vez hay duda en un sector que es el 22% al indicar que están en desacuerdo, sobre todo cuando se trata de tipificar falta “no leves”, algunas consideran que les causa confusión, en la tabla 5, el 77% considera que la suspensión de los docentes por incumplimiento de deberes o funciones hasta por 30 días sin goce de haber debe ser realizado por la UGEL/DR. Es importante resaltar que los directores están de acuerdo a imponer potestad administrativa disciplinaria, hasta por 30 días sin goce de haber, esto debe ser analizado y aplicado por la instancia inmediata superior que es la UGEL o la DRE, todo ello tiene como causa que tanto el docente como el director tiene dudas sobre proporcionalidad y razonabilidad de la sanción según corresponda a su vez Castillo. (2019) en la investigación realizada, encontró que los docentes desconocen sus deberes, el cual es factor preponderante para instaurar un proceso administrativo disciplinario, además a los docentes no se les implementa, lo cual constituye en factor principal para someterlo a un proceso administrativo disciplinario en el ámbito de la UGEL N° 4 DE Trujillo Sur Este. Para Alcoser (2016) “el principio de razonabilidad aplicado en un proceso disciplinario, implica que la autoridad educativa debe graduar el quantum de las sanciones que aplicará a los profesores, a efectos de que sean proporcionales con la falta cometida. El principio exige que el director de la Institución Educativa, evite la aplicación de los extremos agraviantes, como son la infra punición (que la sanción sea mínima, es decir no sea disuasiva) y el exceso de punición (es decir que no sea arbitrario o exceso de punición)”. Con respecto al objetivo, establecer argumentos de competencia o autoridad para aplicar la potestad administrativa disciplinaria con el artículo 47 de la Ley 29944, se hace alusión a la autoridad que debería sancionar hasta por 30 días sin goce de haber con la finalidad de evitar que se vulneren principios y derechos ante una inadecuada aplicación de la potestad administrativa disciplinaria. En la tabla 1 el 87% de los directores está de acuerdo

con la potestad que tiene el director de aplicar sanción. en las tablas 7 el 74% de los directores está de acuerdo que la no aplicación del debido procedimiento es pasible de incurrir en abuso de autoridad. En la tabla 10 el 92 de los directores está de acuerdo con que pueden ser denunciados por abuso de autoridad cuando sancionan al docente. Sobre el tema Rodríguez, (2020) la investigación realizada en Ecuador, considera que quienes aplican potestad sancionadora deben ser controlados a fin de evitar los abusos, se basa en Código Orgánico Integral Penal. En el caso de Colombia, Según el Decreto 2480 DE 1986 en el Artículo 9°.- Sustituido artículo 3 Decreto 1789 de 1988, decía así: "Por infracción a los deberes y prohibiciones. Para investigar y aplicar las sanciones de que trata el artículo 48 del Decreto Ley 2277 de 1979, se considera como inmediato superior: a. El Director del establecimiento educativo o quien haga sus veces respecto de los docentes y directivos docentes de educación preescolar o básica primaria.

Sobre el objetivo proponer la modificación del artículo 47 de la Ley 29944, correspondiente a la autoridad que debe aplicar el procedimiento administrativo disciplinario en la tabla: 1, el 87% está de acuerdo con la potestad que tiene el director a sancionar, en el caso de sanción hasta con 30 días, indica que puede ser la instancia inmediata superior UGEL/DRE.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Existe deficiencias en el conocimiento y aplicación de los fundamentos jurídicos del procedimiento administrativo disciplinario (PAD). Algunos directores tienen dificultad para comprender e interpretar el marco normativo del artículo 47 de la Ley 29944 que sanciona, con suspensión, hasta por 30 días a los docentes considerados bajo esta Ley.

Los directores consideran que tiene dificultad para la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario del artículo 47 de la Ley N° 29944.

El desconocimiento e inadecuada aplicación del procedimiento administrativo disciplinario del artículo 47 de la Ley N° 29944 hace pasible al director de ser denunciado por abuso de autoridad.

Los directores reconocen que una de las facultades en el cargo, es la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario como es el artículo 47 de la Ley 29944 que sanciona con suspensión hasta por 30 días a los docentes. Además, conoce que el hecho de no aplicar dicho marco normativo le genera responsabilidad funcional

5.2. Recomendaciones

Las Instancias de gestión educativa descentralizada (Dirección Regional de Educación y Unidad de Gestión Educativa Local), a través de los Comisiones de Procesos Administrativos disciplinarios (CPPADD) deben coordinar y capacitar permanentemente a los directores sobre los fundamentos jurídicos de la potestad administrativa disciplinaria y/o acompañarlos en la aplicación de los mismos, con la finalidad de garantizar un debido procedimiento.

La Dirección Técnico Normativo de Docentes (DITEN) y otras instancias de gestión educativa descentralizada (IGED) deben brindar asesoramiento permanente a los directores, para garantizar la eficacia en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

Implementar sistemas de comunicación e información virtual, con acceso a la comunidad, que permitan identificar, alertar y hacer seguimiento a los casos referidos al artículo 47 de la Ley 29944.

Además de las asesorías y acompañamiento a los directores, la comunidad educativa debe estar informada sobre los alcances y consecuencias de la aplicación del artículo 47 de la Ley 29944 referido al procedimiento administrativo disciplinario a los docentes, lo cual constituye un mecanismo para disuadirlos de cometer actos que puedan contravenir a los intereses y una gestión eficaz en la administración institucional.

Referencias bibliográficas

- 734, L. (5 de febrero de 2002). Código Disciplinario. Diario Oficial - Colombia, pág. 44708.
- Alcoser. (2016). Estudios sobre el Regimen Disciplinario del Magisteiro. Derecho y cambio social, 113.
- Arias. (2016). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas - Venezuela: Alegría 5570 C.A.
- Boettiger. (2009). El derecho administrativo sancionador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Actualidad Jurídica, 120.
- Cano. (2015). La potestad sancionadora de la administración: una regulación fragmentaria, incompleta y perniciosa. ISSN 1989-8983 MADRID, 15.
- Casafranca. (7 de noviembre de 2020). Pasión por el derecho. Obtenido de Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20procedimiento%20sancionador,Qu%C3%A9%20es%20el%20procedimiento%20disciplinario%3>
- Castillo. (2019). Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 4 Trujillo Sur Este. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Cutucalla. (2020). Influencia del conocimiento de la potestad sancionadora disciplinaria de los directores de instituciones educativas públicas en el debido proceso administrativo del ámbito de la UGEL Puno. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Danós. (2021) La Ley del Procedimiento Administrativo se convierte en el Común Denominador de las Normas que regulan la relación de la administración pública y los ciudadanos. Entrevista. La Ley. <https://laley.pe/art/10792/jorge-danos-la-ley-del-procedimiento-administrativo-general-se-convierte-en-el-comun-denominador-de-las-normas-que-regulan-la-relacion-de-la-administracion-publica-y-los-ciudadanos>
- D.L. 272. (26 de diciembre de 2016). Modifica la Ley N° 27444 y deroga la Ley 29060, Ley del Silencio Administrativo. El Peruano, pág. Art. 230.
- D.S. 004. (03 de mayo de 2013). Reglamento de la Ley 29944. El Peruano, págs. ART. 70 - 1,2.
- D.S. N° 004. (2013). Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial. Lima - Perú: El Peruano.

- Dominguez. (2019). Manual de Metodología de la Investigación Científica . Chimbote - Perú 3era edición: ULADECH.
- Estela. (2019). Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la Potestad Sancionadora disciplinaria Dentro de la jurisdicción de la UGEL Sechura, 2019. Sechura Piura: UCV.
- Guevara. (2016). Analisis del principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Piura: UNIVERSIDAD PRIVADA DE PIURA.
- Ley 27444. (21 de marzo de 2001). Ley de Procedimiento Administrativo General. El Peruano, pág. 212.
- LEY 27815. (2002). Ley del Código de Ética en la función pública. Lima - Perú: El Peruano.
- Ley 28044. (07 de Julio de 2003). Ley General de Educación. El Peruano, pág. 23.
- Ley 29944. (23 de noviembre de 2012). Ley de reforma magisterial. El Peruano, pág. 479345.
- Maya. (2011). 2º Congreso Internacional de Derecho Disciplinario. México, pp 403-404: ISBN: Edición Electrónica.
- MINEDU. (2013). Manual sobre Régimen Disciplinario para directores de instituciones educativas. Lima - Perú: Edit. San Borja .
- Ministerio de Justicia. (2017). Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Lima: Produgráfica EIRL.
- Minjus. (2017). Guía práctica sobre el Regimen Disciplinario. Lima - Perú: Ministerio de Justicia.
- Monje. (2011). Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Colombia: Universidad surcolombiana.
- Montoya. (13 de Septiembre de 2020). Diccionario jurídico. Obtenido de Diccionario jurídico: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/potestad-sancionatoria-de-la-administracion/>
- Morales. (2016). Análisis de la aplicación del debido proceso en los sumarios administrativos. Quito - Ecuador: Universidad San Francisco de Quito USFQ.
- Navas. (2013). Derecho administrativo sancionador en las contrataciones con el Estado. Responsabilidades y sanciones. Lima - Perú: Gaceta Jurídica.
- Olano. (2019). Panorama Jurídico de las Sanciones a Profesores como aplicación de la Ley 29944 en la UGEL Bagua Amazonas. 2015-2018. Bagua - Amazonas:

- Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza.
- Ortega. (2016). Los Derechos Humanos y las potestades administrativas sancionadores. México: Universidad Autónoma de México.
- Rios. (2014). El debido proceso en el procedimiento administrativo. Revista Jurídica Derecho, 35.
- Riveros. (2020). Potestad sancionadora y justicia organizacional en la eficiencia administrativa de los directores de la UGEL N° 05. SJL. 2020. Lima - Perú César Vallejo: Universidad.
- Rodríguez. (2020). El debido proceso en el régimen disciplinario de los privados de libertad en el centro de rehabilitación social de Riobamba. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- ULADECH. (2020). Código de Ética para la Investigación. V-3. Chimbote Perú: ULADECH.
- Universidad de Celaya. (2014). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. México: Universidad de Celaya.
- Villavicencio. (2018). Sanciones disciplinarias y debido proceso. Bs. As. Argentina: Universidad empresarial Siglo 21.
- Zevallos. (2019). Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL PIURA. PIURA: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta

Señor director/a reciba el cordial saludo, el presente cuestionario, tiene por objetivo conocer sobre su nivel de conocimientos y alcances, en su aplicación, del artículo 47 de la Ley 29944 que otorga potestad sancionadora disciplinaria a los directivos sobre en el personal a su cargo,

Entrevistado:

Experiencia en el cargo

Nivel/es

Lugar: _____

Fecha: _____

Acuerdo	A	Medianamente De Acuerdo	MA	Desacuerdo	D
----------------	----------	--------------------------------	-----------	-------------------	----------

N°	ITEMS	Ponderación			Observación
		A	MA	D	
Responsabilidad disciplinaria					
01	¿Considera que es competencia del director sancionar al personal a su cargo ante faltas no consideradas leves, según el artículo 47 de la Ley de Reforma Magisterial?				
02	¿Considera que se cumple con el principio de legalidad al trasladarse a la UGEL/DRE la potestad disciplinaria de sancionar con suspensión temporal hasta por 30 días?				
03	¿El director tiene capacidad para tipificar faltas leves y no leves, de los docentes en el cumplimiento de sus deberes y funciones?				
04	¿Considera que inadecuada aplicación del proceso administrativo disciplinario por el director vulnera los derechos de los docentes?				
05	¿La suspensión a los docentes, por incumplimiento de deberes o funciones con suspensión hasta por 30 días sin goce de haber debe realizarlo la UGEL/DRE?				
Vulneración de derechos					
06	¿Considera que el director recurre en incumplimiento de responsabilidad funcional al no sancionar falta leves y no leves?				
07	¿Considera usted que el director, al no aplicar un debido procedimiento disciplinario, es pasible de incurrir en abuso de autoridad?				
08	¿Considera que el director aplica criterios de ponderación entre la falta tipificada y la sanción correspondiente?				
09	¿Considera que el Estado ejerce el <i>ius ponendi</i> estatal a través de la potestad que le da al director en el artículo 47 de la Ley 29944?				
10	¿En la mayoría de los casos de potestad administrativa disciplinaria el director termina denunciado por abuso de autoridad?				
Potestad disciplinaria efectos					
11	¿Considera que el desconocimiento del marco normativo no debe eximir de responsabilidad del administrado?				
12	¿Considera que el director evita aplicar potestad administrativa disciplinaria por desconocimiento normativo?				
13	¿Considera que el director evita aplicar potestad administrativa disciplinaria porque desconoce los principios del proceso administrativo disciplinario?				
14	¿Considera que la sanción determinada por el director es ratificada en la				

	instancia inmediata superior?				
15	¿Considera que las sanciones administrativas tienen efecto disuasivo ante recurrencia de faltas por los docentes en la IIEE?				

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el informe de investigación y solicitarle su consentimiento. Al aprobar dicho consentimiento, el investigador y usted se obtendrán una copia, de la información brindada.

La presente investigación se titula “Modificación del Art. 47 de la Ley 29944 que otorga potestad sancionadora disciplinaria a los directores de las instituciones educativas – 2022, la cual es dirigida por Luis Rumiche Morales, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: aportar al derecho administrativo sancionador, con la modificación del Art. 47 de la Ley 29944, ante la necesidad de garantizar un debido procedimiento y las garantías del derecho administrativo, por parte de la instancia administrativa sancionadora disciplinaria, el cual no debe ser conducida por el director de la institución educativa puesto que no cuenta con la implementación necesaria para llevar a cabo este proceso, estando proclive a violentar los derechos constitucionales del personal a su cargo, y pueda ser denunciado por abuso de autoridad.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará diez minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es de carácter voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre el cuestionario y la investigación, puede formularla cuando estime conveniente.

Concluida la investigación, usted será informado de los resultados a través del medio que estime pertinente WhatsApp, SMS, E-MAIL, o entrega en físico, para mayor información. Asimismo, para consultas relacionadas a los aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de Investigación de la ULADECH.

Si su respuesta es positiva con respecto a los puntos aspectos tratados, complete sus datos a continuación:

Nombre: Luis Rumiche Morales

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Luis Rumiche Morales
Investigador



Sullana, 30 de octubre del 2021.

OFICIO N° 75 - 2021/ GOB.REG.PIURA-DREP-UGEL SULLANA-DIR.

Mg. MARIA FANY MARTINEZ ORDINOLA
COORDINADORA ULADECH CATOLICA - FILIAL SULLANA
Calle Ayacucho 535 Barrio Norte - Sullana

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: CARTA N°178-2021-COORD. ULADECH CATOLICA-FILIAL SULLANA

Es grato dirigirme al despacho de su digno cargo, expresar mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia comunicarle la autorización para que el estudiante LUIS RUMICHE MORALES, ejecute su Proyecto de Investigación titulado: "Dero-gación del Artículo N° 47 de la Ley de Reforma Magisterial sobre la potestad sancionadora disciplinaria a los Directores de las instituciones educativas".

Agradezco su comprensión haciendo propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

JCMRD-UGEL S
Flor V.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sullana, 05 de octubre de 2021

Mg. Miguel Cisneros Castillo

Centro de Investigación del IESPP “HNO VICTORINO ELORZ GOICOECHEA – SULLANA

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo cordial, asimismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del X Ciclo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Los Ángeles de Chimbote – ULADECH, en la Sede de Sullana, como parte del curso de Tesis II, se requiere validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación, la cual me permitirá optar el Título Profesional de Abogado. El proyecto de investigación tiene por título: **“DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY 29944 QUE OTORGA POTESTAD SANCIONADORA DISCIPLINARIA, A LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS –PERÚ 2021”**, el cual es imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados, requisito que su digna persona ostenta, razón por la cual recurro a su usted para solicitar la validez del dicho instrumento. A la vez adjunto:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de consistencia
3. Anexo 3: Cuadro de operacionalización de variables
4. Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos
5. Anexo 5: informe de opinión de expertos del instrumento de investigación.

Seguro de contar con su valioso e importante apoyo y, en aras de contribuir con la formación de nuevos profesionales en derecho, me despido de usted, no sin antes agradecerle anticipadamente por la atención brindada.


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E.S.P.P. HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA
SULLANA

Mg. Miguel A. Cisneros Castillo
JEFE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Recibido
05/10/201



Luis Rumiche Morales
Estudiante
Código 0406171058



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY 29944
QUE OTORGA POTESTAD SANCIONADORA
DISCIPLINARIA, A LOS DIRECTORES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS –PERÚ 2021**

**PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

AUTOR RUMICHE

MORALES, LUIS ORCID

0000-0003-1938-3171

ASESORA

Dra. SANDOVAL VALDIEZO, JESUS MARIA

ORCID: 0000-0001-6020-0790

SULLANA – PERU

CUESTIONARIO

Señor director/a reciba el cordial saludo, el presente cuestionario, tiene por objetivo conocer sobre su nivel de conocimientos y alcances del artículo 47 de la Ley 29944 que otorga potestad sancionadora disciplinario a los directivos sobre en el personal a su cargo, Entrevistado:

Experiencia en el cargo _____ **Nivel/es** _____

Lugar: _____ **Fecha:** _____

Acuerdo	A	Medianamente De Acuerdo	MA	Desacuerdo	D
---------	---	-------------------------	----	------------	---

N°	ITEMS	Ponderación			Observación
		A	MA	D	
		1	2	3	
Procedimiento					
01	¿Considera que el director debe tener potestad para sancionar al personal a su cargo ante el incumplimiento de sus deberes y funciones del personal a cargo?				
02	¿El director sabe que tiene potestad sancionadora disciplinario pero prefiere que lo realice la UGEL o DRE?				
03	¿El director puede identificar faltas leves, de los docentes en el cumplimiento de sus deberes y funciones?				
04	¿El director puede identificar faltas no consideradas leves, en los docentes en el cumplimiento de sus deberes y funciones?				
05	¿El director identifica fácilmente el incumplimiento de los deberes de los docentes?				
06	¿El director identifica fácilmente el incumplimiento de las funciones de los docentes?				
07	¿Para realizar el proceso disciplinario, a los docentes, los directivos deben ser capacitados por las instancias de gestión descentralizadas?				
08	¿Los directivos tienen problemas para instaurar proceso disciplinario a los docentes porque desconocen el debido proceso?				
09	¿Los directivos tienen problemas para instaurar proceso disciplinario a los docentes porque desconocen el control de plazos en el proceso?				
10	¿El director enfrenta problemas con los docentes a los que sanciona?				
Servidor público					
11	¿El director debe evitar sancionar subdirector, personal jerárquico y docentes así incumplan sus deberes?				

12	¿El director debe emitir informe a la UGEL de la jurisdicción, de lo actuado, en el caso de realizar proceso disciplinario al docente?				
13	¿El director no sanciona al docente por incumplimiento porque considera que puede ser denunciado por abuso de autoridad?				
14	¿El director solo debe sancionar, en caso de amonestación escrita?				
15	¿La suspensión a los docentes, por incumplimiento de deberes o funciones no debe exceder los 30 días sin goce de haber?				
16	¿Al director no le conviene sancionar a docentes con suspensión hasta por 30 día sin goce de haber porque la UGEL no le atiende con el reemplazo y le genera problemas en el normal desarrollo de las experiencias de aprendizaje?				
17	¿Cuándo un docente incumple sus deberes y funciones reiteradamente, el director prefiere ignorarlo?				
18	¿El director considera que en la escuela no hay problemas relacionados a los deberes y funciones de los docentes?				
19	¿El director evita aplicar la potestad sancionadora disciplinaria por factor tiempo?				
20	¿El director evita aplicar la potestad sancionadora disciplinaria por factor de comodidad?				

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres** Miguel Agustín Cisneros Castillo
(Experto):
- 1.2. Profesión :** Licenciado en Educación
- 1.3. Institución donde labora** IESPP “Hno Victorino Elorz Goicoechea”
Sullana
- 1.4. Cargo que desempeña** Jefe de la Unidad de Investigación
- 1.5. Denominación del instrumento** Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento** Luis Rumiche Morales
- 1.7. Carrera** Derecho y Ciencias Políticas

I. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1: Derogación del artículo 47 de la Ley 29944 que otorga potestad sancionadora disciplinaria, a los directores de las instituciones educativas –Perú 2021

N° de Ítem	Ítems	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Procedimiento								
1	¿Considera que el director debe tener potestad para sancionar al personal a su cargo ante el incumplimiento de sus deberes y funciones?	X		X		X		

2	¿El director sabe que tiene potestad sancionadora disciplinario pero prefiere que lo realice la UGEL o DRE?	X		X		X		
3	¿El director puede identificar faltas leves, de los docentes en el cumplimiento de sus deberes y funciones?	X		X		X		
4	¿El director puede identificar faltas no consideradas leves, en los docentes en el cumplimiento de sus deberes y funciones?	X		X		X		
5	¿El director identifica fácilmente el incumplimiento de los deberes de los docentes?	X		X		X		
6	¿El director identifica fácilmente el incumplimiento de las funciones de los docentes?	X		X		X		
7	¿Para realizar el proceso disciplinario, a los docentes, los directivos deben ser capacitados por las instancias de gestión descentralizadas?	X		X		X		
8	¿Los directivos tienen problemas para instaurar proceso disciplinario a los docentes porque desconocen el debido proceso?	X		X		X		
9	¿Los directivos tienen problemas para instaurar proceso disciplinario a los docentes porque desconocen el control de plazos en el proceso?	X		X		X		
10	¿El director enfrenta problemas con los docentes a los que sanciona?	X		X		X		
Dimensión 2: Servidor público								
11	¿El director debe evitar sancionar a los docentes así incumplan sus deberes los docentes?	X		X		X		
12	¿El director debe emitir informe a la UGEL de la jurisdicción en caso sobre lo actuado en caso de proceso disciplinario aplicado?	X		X		X		
13	¿El director no sanciona al docente por incumplimiento porque considera que puede ser denunciado por abuso de autoridad?	X		X		X		
14	¿El director solo sanciona, en caso de amonestación escrita?	X		X		X		
15	¿La suspensión a los docentes, por incumplimiento de deberes o funciones no debe ser con suspensión hasta por 30 días sin goce de haber?	X		X		X		

16	¿Al director no le conviene sancionar a docentes con suspensión hasta por 30 día sin goce de haber porque la UGEL no le atiende con el reemplazo y le genera problemas en el normal desarrollo de las experiencias de aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Cuándo un docente incumple sus deberes y funciones reiteradamente, el director prefiere ignorarlo?	X		X		X		
18	¿El director considera que en la escuela no hay problemas relacionados a los deberes y funciones de los docentes?	X		X		X		
19	¿El director evita aplicar la potestad sancionadora disciplinaria por factor tiempo?	X		X		X		
20	¿El director evita aplicar la potestad sancionadora disciplinaria por factor de comodidad?	X		X		X		

Otras

Observaciones generales:

.....



 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 I.E.S.P.P. HNO. VICTORINO ELORZ GARCOCHEA
 SULLANA

 Mg. Miguel A. Cisneros Castillo
 JEFE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
MG. MIGUEL A. CISNEROS CASTILLO
 DNI N° 03575085

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

PRUEBA PILOTO PARA VERIFICAR CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3
3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1
5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2

Fuente: instrumento aplicado a 5 profesionales de acuerdo a muestra, del 27 al 30 de septiembre de 2021.

RESULTADOS SEGÚN SPSS – ALFA DE CRONBACH

Escala: AL L VARIAB L ES

Cuadro 1

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>,925</u>	<u>20</u>

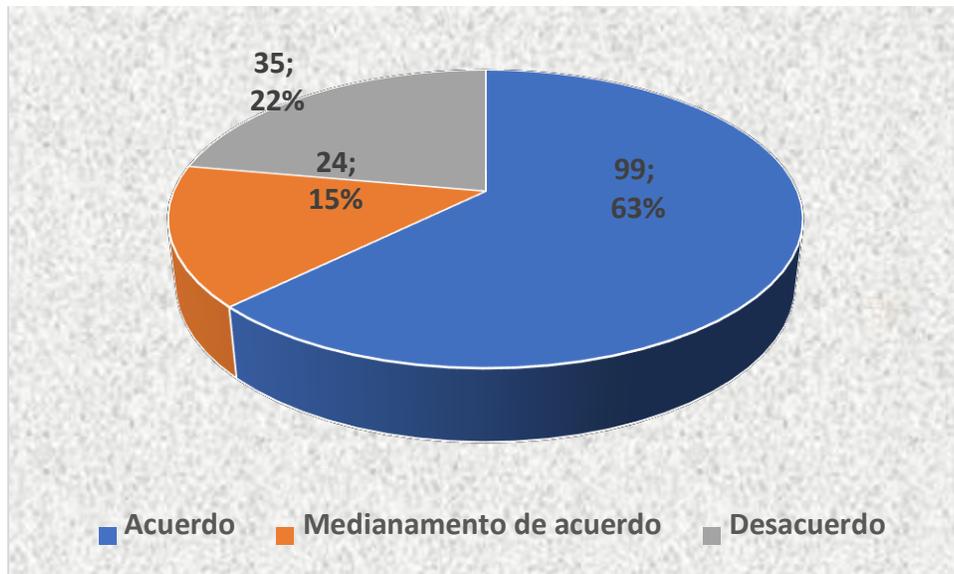
ANÁLISIS

En los cuadros 1 y 2 se observa que en el cálculo de la prueba de coeficiente ALFA DE CRONBACH resultó ,925, lo cual indica que el instrumento tiene un nivel excelente para su aplicación en la muestra de investigación.

GRÁFICOS DEL PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Gráfico 1

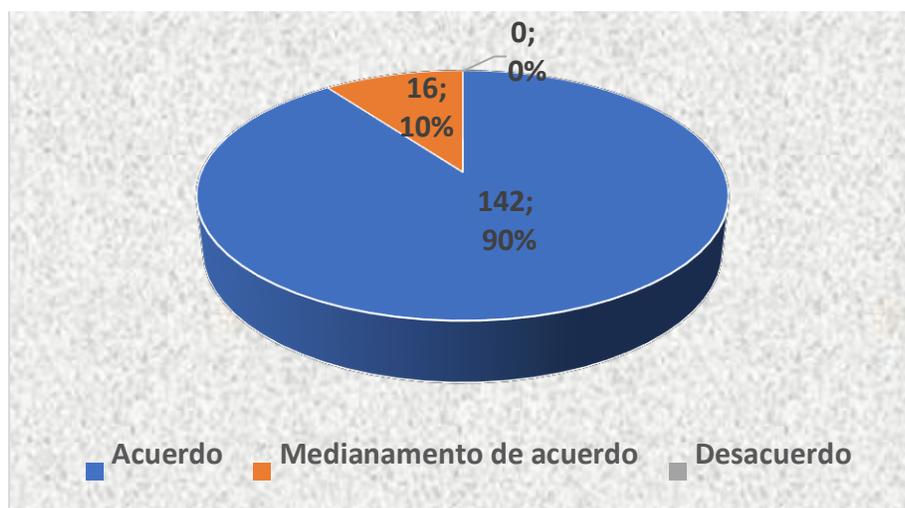
¿El director tiene capacidad para tipificar faltas leves y no leves, de los docentes ante el incumplimiento de sus deberes y funciones?



Fuente: Tabla 03.

Gráfico 2

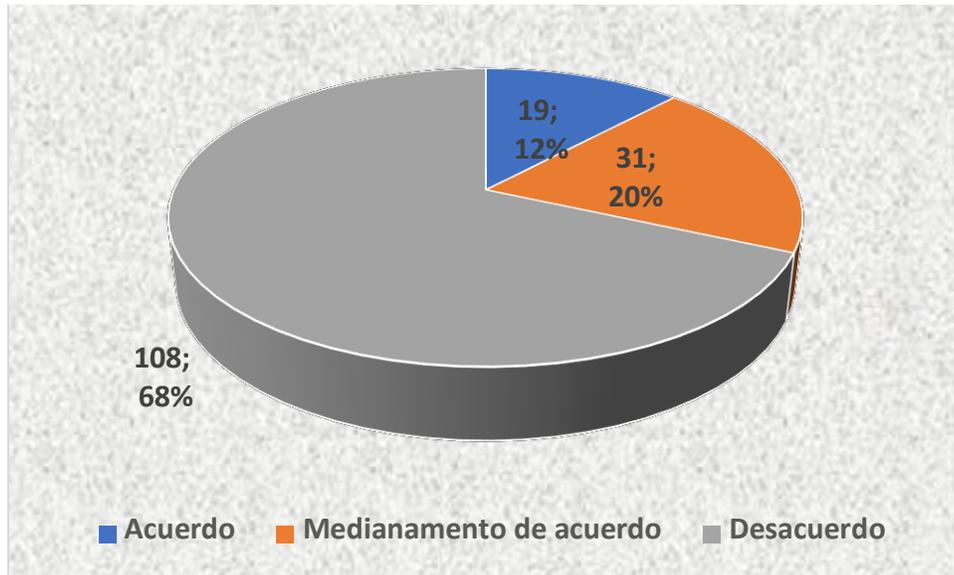
¿Considera que la inadecuada aplicación del proceso administrativo disciplinario por el director vulnera los derechos de los docentes?



Fuente: Tabla 04.

Gráfico 3

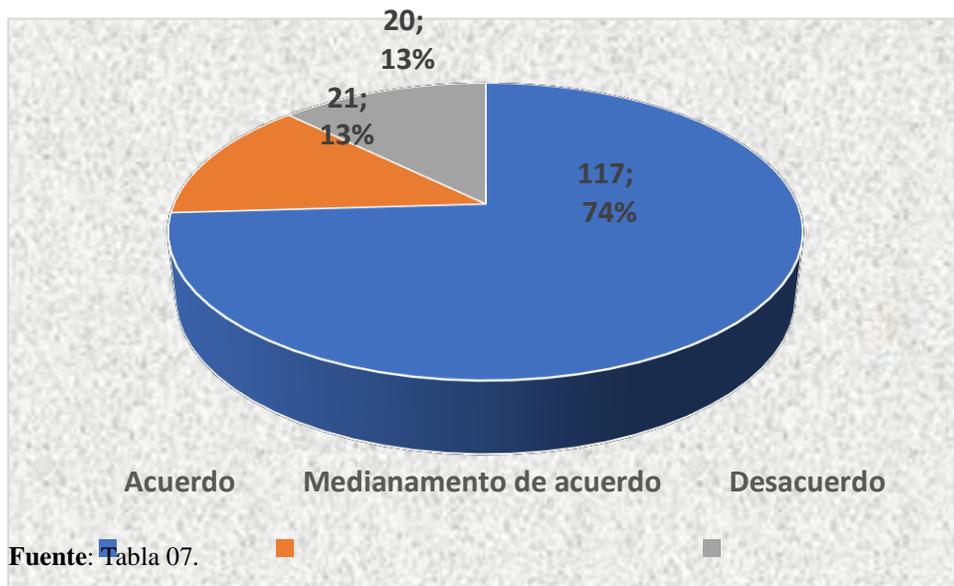
¿Considera que el director recurre en responsabilidad funcional al no sancionar falta leves y no leves?



Fuente: Tabla 06.

Gráfico 4

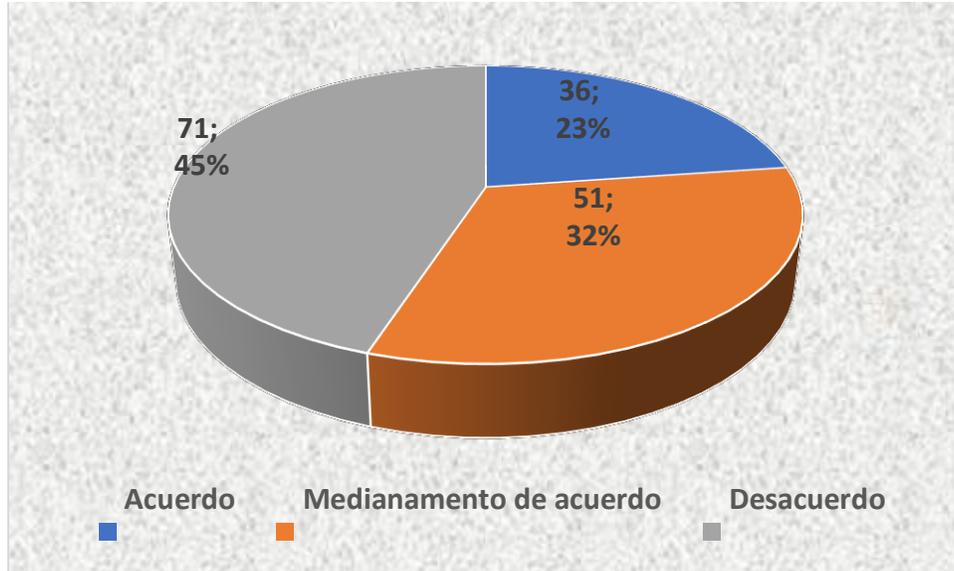
¿Considera usted que el director, incurre en abuso de autoridad al no aplicar un debido procedimiento disciplinario?



Fuente: Tabla 07.

Gráfico 5

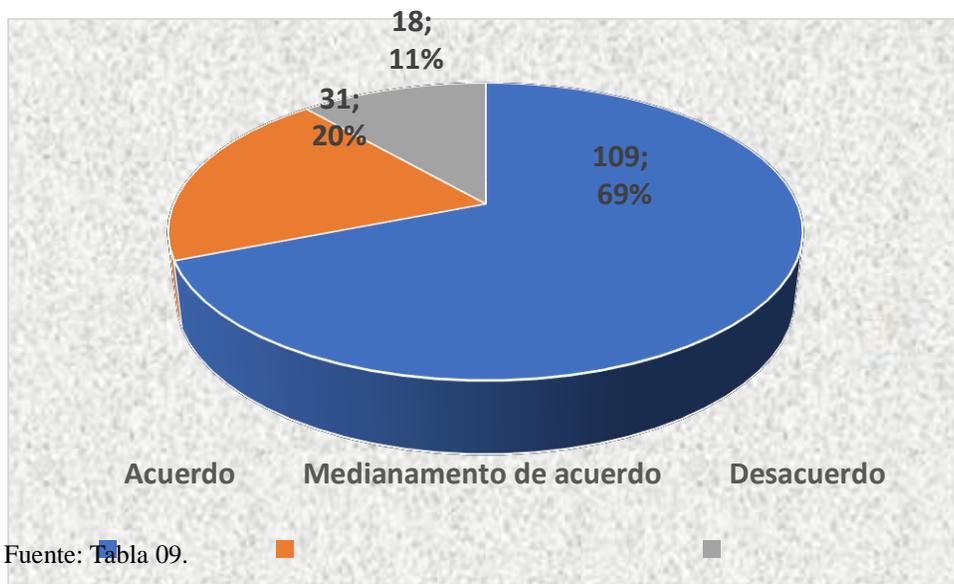
El director aplica criterios de ponderación entre la falta tipificada y la sanción correspondiente



Fuente: Tabla 08.

Gráfico 6

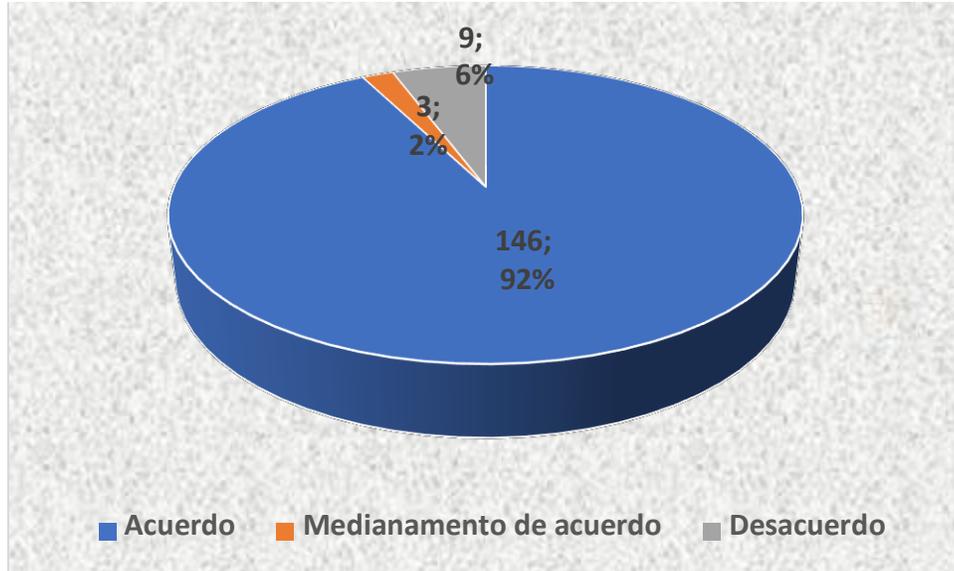
¿Considera que el Estado ejerce su autoridad al trasladarle al director la potestad administrativa disciplinaria en el artículo 47 de la Ley 29944?



Fuente: Tabla 09.

Gráfico 7

¿Considera que el Director, evita aplicar el PAD, por temor a ser denunciado por abuso de autoridad?

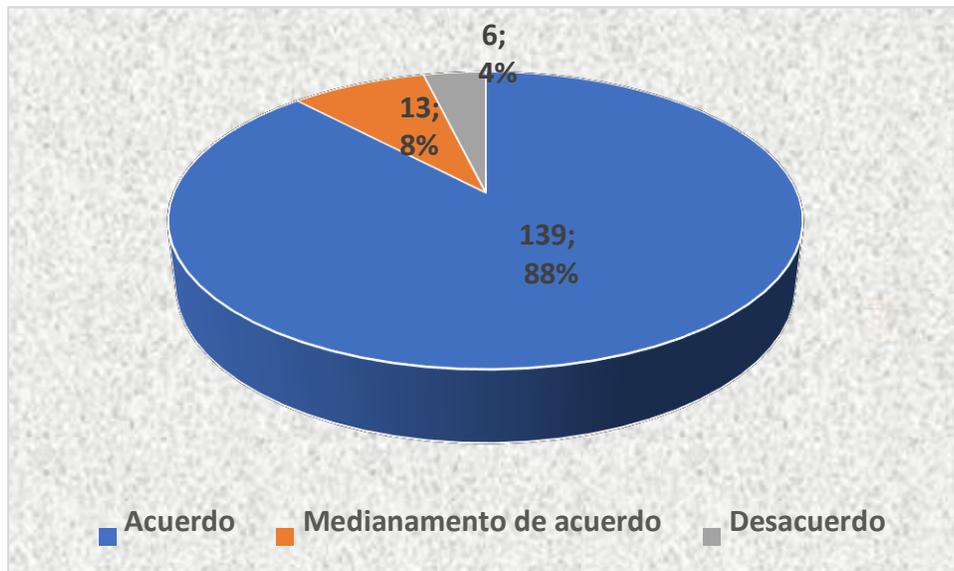


Fuente: Tabla 10.

Análisis e interpretación

Gráfico 8

¿Considera que el desconocimiento de la aplicación PAD por parte del director, no lo exime de responsabilidad funcional?



Fuente: Tabla 11.

Gráfico 9

¿Considera que el director omite aplicar potestad administrativa disciplinaria por desconocimiento normativo?

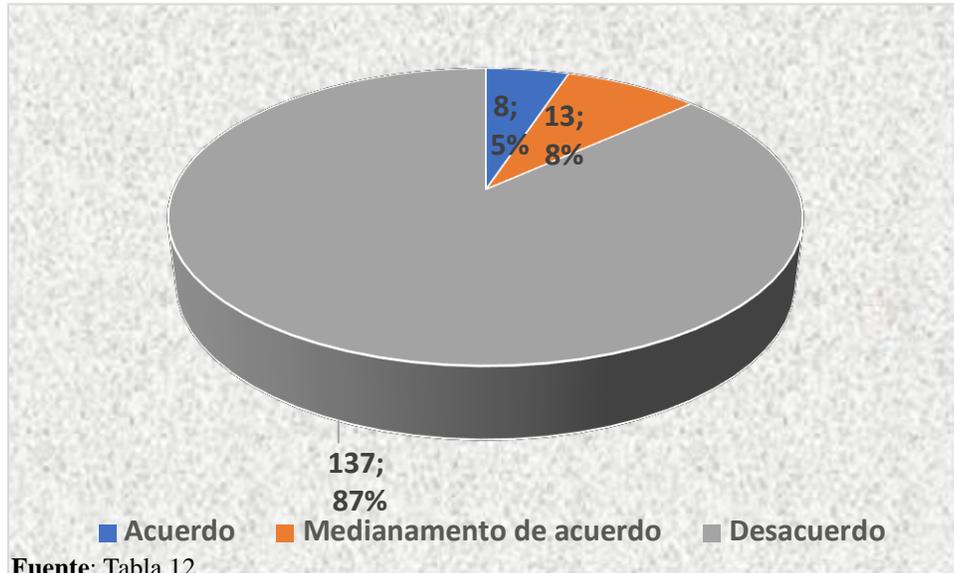


Gráfico 10

¿Considera que el director omite aplicar potestad administrativa disciplinaria porque desconoce los principios del PAD?

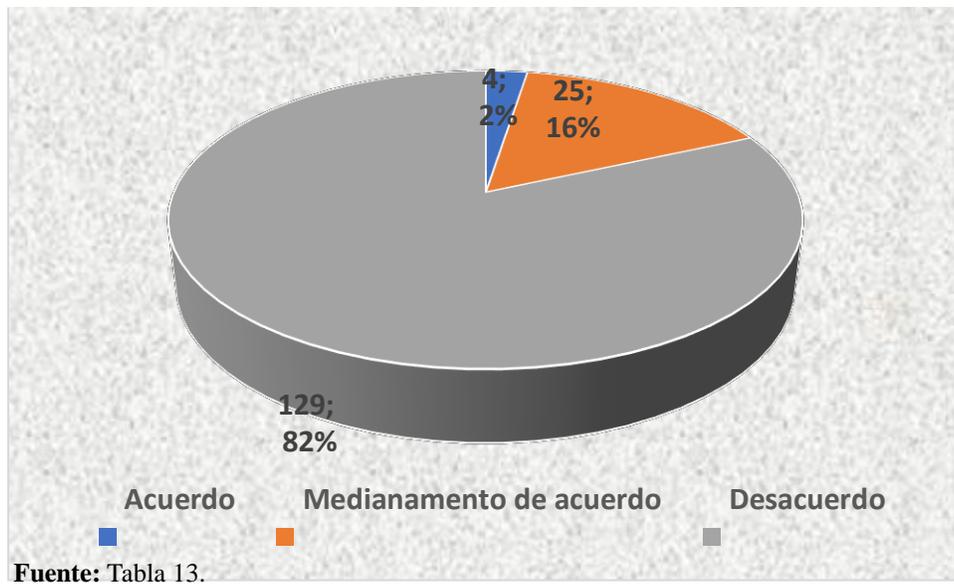
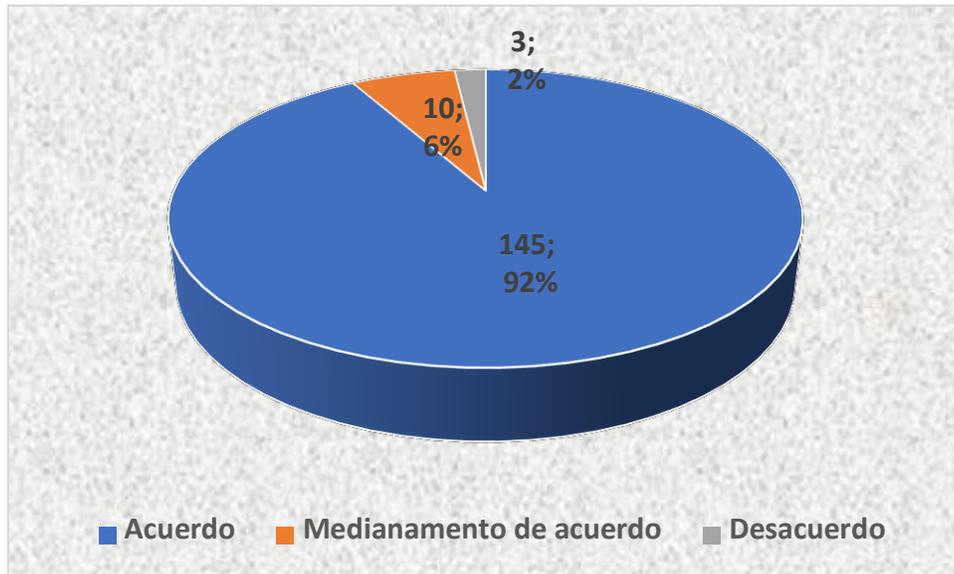


Gráfico 11

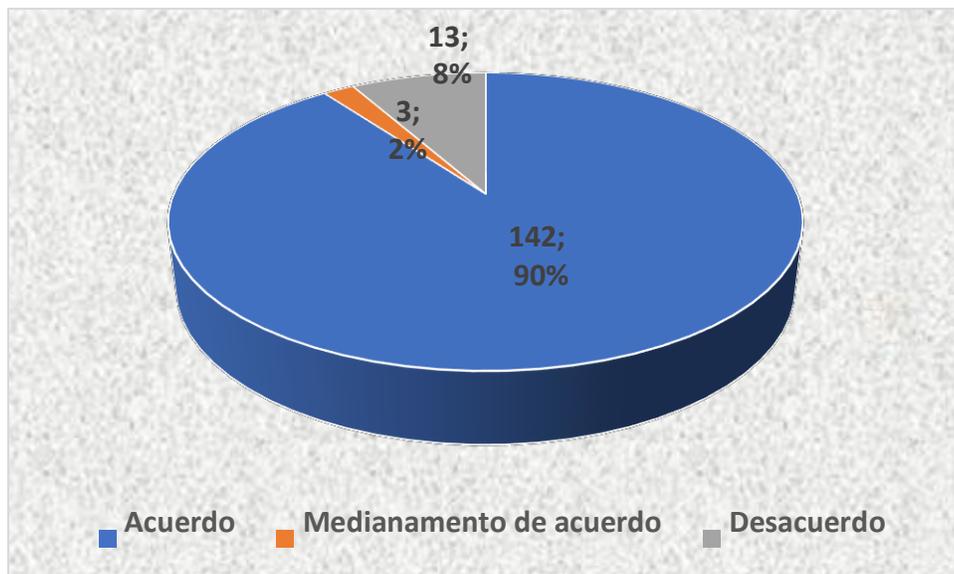
¿Considera que la sanción determinada por el director es comunicada a la instancia inmediata superior?



Fuente: Tabla 14.

Gráfico 12

¿Considera que las sanciones administrativas tienen efecto disuasivo ante recurrencia de faltas por los docentes en la IIEE?



Fuente: Tabla 15.

RUMICHE MORALES - ANALISIS - TEMA LIBRE

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.derechoycambiosocial.com

Fuente de Internet

6%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo