



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO



TESIS

**DEFICIENCIAS Y EFECTOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO Y LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS  
PROFESORES DE LA UGEL CARABAYA.**

**PRESENTADA POR:**

**PERCY GARAMBEL SOTO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN DERECHO**

**CON MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA**

**PUNO, PERÚ**

**2022**

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Proceso Administrativo Disciplinario y las Sanciones Disciplinarias que son impuestas a los profesor**

AUTOR

**Percy Garambel Soto**

RECuento DE PALABRAS

**32983 Words**

RECuento DE CARACTERES

**189526 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**108 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**204.2KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 1, 2023 8:18 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 1, 2023 8:20 PM GMT-5**

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de publicaciones
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Firmado digitalmente por:  
ESPEZUA SALMON-BERTS  
Gilmar FAU 20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 08/05/2023 20:41:12-0500

Firmado digitalmente por:  
YAPUCHURA SAICO Cristobal Rufino  
FAU 20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 01.05.2023 20:26:44 -05:00



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

TESIS

DEFICIENCIAS Y EFECTOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO Y LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS  
PROFESORES DE LA UGEL CARABAYA.

PRESENTADA POR:

PERCY GARAMBEL SOTO

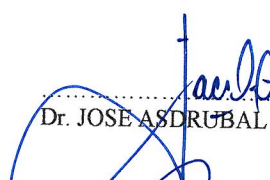
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN DERECHO

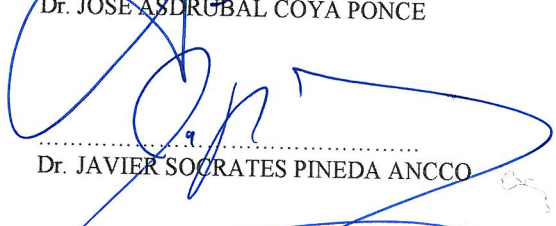
CON MENCIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

  
.....  
Dr. JOSE ASDRUBAL COYA PONCE

PRIMER MIEMBRO

  
.....  
Dr. JAVIER SOCRATES PINEDA ANCCO

SEGUNDO MIEMBRO

  
.....  
Dr. WILDER IGNACIO VELAZCO

ASESOR DE TESIS

  
.....  
Dr. CRISTOBAL RUFINO YAFUCHURA SAICO

Puno, 19 de octubre de 2022

ÁREA: Ciencias Sociales

LINEA: Derecho

SUB LINEA: Derecho Administrativo y Gerencia Publica

TEMA: Ética y la Función Pública



## DEDICATORIA

A los maestros, que contribuyeron positivamente en mi formación personal y profesional.

A todos los profesionales juristas del amplio y extenso territorio peruano, que brindan asesoría y orientación a nuestros compatriotas, por un Perú más justo.

A mi compañera de la vida; Silvia, mis hijos: Jesús, Angie e Illapa.



## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Nacional del Altiplano, a la Escuela de Posgrado, por haberme formado académicamente para afrontar nuevos desafíos y cambios en el mundo del derecho.



<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ANEXOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCION	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
1.1 Contexto y marco teórico	4
1.2 Antecedentes	20
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
2.1 Identificación del problema	26
2.2 Definición del problema	28
2.2.1 Problema general	28
2.2.2 Problemas específicos	28
2.3 Intención de la investigación	29
2.4 Justificación	29
2.5 Objetivos	31
2.5.1 Objetivo general	31
2.5.2 Objetivos específicos	31
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGIA</b>	
3.1 Acceso al campo	33
3.2 Selección de informantes y situaciones observadas	34
3.3 Estrategia de recogida y registro de datos	35
3.4 Análisis de datos y categorías	36
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
4.1 Unidad de Estudio: Deficiencias del Proceso Administrativo Disciplinario	38



4.1.1 Eje de Estudio: Etapa previa al proceso administrativo disciplinario	39
4.1.1.1 Presentacion y calificacion de la denuncia	40
4.1.1.2 Medidas preventivas y de retiro	45
4.1.1.3 Informe Preliminar	47
4.1.2 Eje de Estudio: Etapa del Proceso Administrativo Disciplinario	50
4.1.2.1 La notificacion	50
4.1.2.2 Ejercicio del derecho de defensa	54
4.1.2.3 Solicitud del informe oral	56
4.1.2.4 Informe final	58
4.2 Unidad de Estudio: Efectos de las Sanciones Administrativas	61
4.2.1 Eje de Estudio: Efectos Administrativos	62
4.2.1.1 Sanción	64
4.2.1.2 Absolucion	72
4.2.1.3 Prescripción	74
4.2.2 Eje de Estudio: Recursos Administrativos	77
4.2.2.1 Recurso de apelación	79
4.2.2.2 Recurso de reconsideración	81
4.2.3 Tipos de Responsabilidad	83
4.2.3.1 Responsabilidad administrativa	85
4.2.3.2 Responsabilidad penal	87
4.2.3.3 Responsabilidad civil	89
4.3 Unidad de Estudio: Consecuencias de las Sanciones Administrativas	91
4.3.1 Consecuencias Juridico Procesales	91
4.3.1.1 Amonestación escrita	92
4.3.1.2 Suspensión	92
4.3.1.3 Cese temporal	93
4.3.1.4 Destitucion del servicio	94
4.3.2 Consecuencias Sustantivas	95
4.3.2.1 Inhabilitación	95
4.3.2.2 Registro de sanciones	96
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	100
ANEXOS	104



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Denuncias a Profesores de la UGEL Carabaya del periodo 2016– 2019	41
2. Calificación de Denuncias de la UGEL Carabaya periodo 2016 – 2019	43
3. Medidas Preventivas y de Retiro de la UGEL Carabaya periodo 2016 – 2019	46
4. Informe Preliminar de PAD a Profesores de la UGEL Carabaya periodo 2016-2019	49
5. Instauración de PAD a los profesores de la UGEL Carabaya periodo 2016-2019	52
6. Derecho de Defensa de los profesores Inmersos en PAD del periodo 2016-2019	55
7. Solicitud de Informe Oral de los Profesores Inmersos en PAD periodo 2016-2019	57
8. Informe Final del PAD a los Profesores de la UGEL Carabaya periodo 2016-2019	59
9. Efectos del PAD a los Profesores de la UGEL Carabaya periodo 2016-2019	63
10. Sanciones a Profesores de la UGEL Carabaya periodo 2016-2019	66
11. Recursos Administrativos y Tipos de Responsabilidad periodo 2016-2019	78





## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>1.</b> Guia de analisis de contenido	104
<b>2.</b> Ficha de registro	105

## RESUMEN

El propósito investigativo es evaluar las Deficiencias y Efectos del PAD y las Sanciones Disciplinarias que son impuestas a los profesores de la UGEL Carabaya, la investigación se ha realizado en los años 2016 al 2019. El objetivo central es conocer las deficiencias y efectos que producen el PAD a las sanciones administrativas de los profesores, siendo las fuentes los expedientes analizados. A través de un diagnóstico los profesores han sido reiterativos y enfáticos en manifestar desconocimiento de los aspectos más comunes del proceso como: el inicio, la forma, el procedimiento, los efectos, las consecuencias, el derecho de defensa, aspectos elementales del proceso administrativo disciplinario. El estudio se inserta dentro de las investigaciones de corte cualitativo preponderantemente, apoyándose en la investigación cuantitativa mediante la aplicación de tablas comparativas de los expedientes, de dicha aplicación no configura una investigación mixta, teniendo como resultando una combinación entre la investigación documental con la investigación de corte cuantitativo, considerándose tres unidades de investigación: las deficiencias del proceso administrativo disciplinario, los efectos del proceso administrativo disciplinario y las consecuencias de las sanciones disciplinarias a los profesores de la UGEL Carabaya. Además de la minuciosa revisión de los expedientes, se tuvo que visitar a las instituciones educativas, para poder recoger las motivaciones, antecedentes y procedimientos realizados por los directores hacia los profesores comprendidos en procesos administrativos disciplinarios. Concluida la investigación y según los objetivos que se plantearon al inicio del estudio, se concluye que Existen serias deficiencias de parte de la comisión de Procesos administrativos disciplinarios.

**Palabras clave:** administrativo, disciplinario docente, procedimiento, proceso administrativo disciplinario, profesor, sanción disciplinaria.



## ABSTRACT

The purpose of the research is evaluate the deficiencies and effects of the PAD and the disciplinary sanctions that are imposed to the teachers in UGEL Carabaya. The investigation has been carried out in 2016 to 2019. The objective is know the deficiencies and effects of PAD to the administrative sanctions of teachers. The sources analyzed are the files of teachers. Through a diagnosis, the teachers have been repetitive and emphatic in expressing ignorance of the most common aspects of the process such as: the beginning, the form, the procedure, the effects, the consequences, the right of defense and elementary aspects of the administrative disciplinary process. The study is predominantly qualitative, relying on quantitative investigation through the application of comparative tables of the files. This result in a combination between documentary investigation with quantitative investigation. The investigation consider three research units: the deficiencies of the disciplinary administrative process, the effects of the disciplinary administrative process and the consequences of the disciplinary sanctions to the teachers of UGEL Carabaya. In addition to the meticulous review of the files, it was necessary to visit the educational institutions, in order to collect the motivations, background and procedures carried out by the directors towards the teachers involved in disciplinary administrative processes. After the investigation and according to the objectives it concluded that there are serious deficiencies on the part of the commission of disciplinary administrative processes.

**Keywords:** administrative, administrative process, disciplinary administrative, disciplinary sanction, procedure, teacher,

## INTRODUCCIÓN

El Proceso Administrativo Disciplinario cuenta con resultados y potestades de sanción; siendo muchas veces los resultados muy aflictivos para los servidores de la administración pública, en el presente caso de los profesores, puesto que dichos resultados son las de: gravar, limitar, sancionar, cancelar derechos e imponer serias restricciones a las facultades laborales y ciudadanas del docente. Dichas potestades resultan complementarias al imperio del poder de mando del sistema laboral para el normal funcionamiento y el cumplimiento eficiente del ordenamiento administrativo laboral, siendo el objetivo el beneficio de los intereses públicos de la persona y la sociedad. El Proceso Administrativo Disciplinario y el derecho de defensa del administrado se constituyen como una garantía fundamental en el Estado de Derecho. Esta se concretiza y materializa en una variedad serial de actos y procedimientos que traerán como consecuencia y determinaran la existencia de posibles faltas de servicio e incumplimientos en la función laboral de los profesores. También se debe tener en cuenta, que como es una garantía fundamental para que los profesores no sean hostigados ni perseguidos arbitrariamente por los órganos intermedios como las UGEL y las DRE. Argumentando las máximas de la experiencia se puede afirmar que esta garantía no existe plenamente en el Derecho Laboral.

Existe una necesidad inexcusable de dar garantías al respeto irrestricto de los derechos fundamentales constitucionales del trabajador en educación; de los profesores, así como la cautela y búsqueda de seguridad jurídica, estas son precisamente las razones que condujeron al legislador nacional a poder acoger como principios del procedimiento administrativo disciplinario, la legalidad, razonabilidad, el debido proceso, tipicidad, irretroactividad, la presunción de legalidad y todos los principios consagrados en la abundante literatura, jurisprudencia y doctrina laboral.

Tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 40 de la Carta Magna del Estado Peruano, sobre los servidores públicos, y lo concerniente a la carrera administrativa general, y la ley que la precede, sobre las responsabilidades, derechos y deberes de los trabajadores del sector público, concordantemente el DS N° 04-2013-ED, Reglamento de la Ley N° 29444; LRM; los artículos 96° al 109° desarrollan ampliamente el proceso administrativo disciplinario de la totalidad de profesores que prestan su servicio a la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya.

Las diversas normas legales vigentes en lo referente al proceso administrativo disciplinario muchas veces resultan ambiguas, carentes de concordancia y cierto desatino legislativo, se aprecia efectos muchas veces desfavorables, negativos hasta cierto punto perniciosos en la resolución de los procesos administrativos disciplinarios de los docentes que contravienen sus funciones, incurriendo en faltas o infracciones en su actuación administrativa, esto se debe a que la mayoría de las normas legales que están vigentes no son aplicados eficientemente por los operadores del proceso; la Comisión de Procesos Disciplinarios, lo que conlleva a posibles contradicciones jurídicas en su concepción, denominaciones jurídicas y a procedimientos disciplinarios.

De la problemática descrita por la carencia de investigaciones específicas sobre el tema y la falta de material bibliográfico no permitía realizar aseveración alguna sobre las deficiencias y efectos del PAD y las Sanciones Administrativas, por lo cual podemos afirmar que de los resultados del presente estudio que; existen serias deficiencias en la aplicación procedimental del proceso administrativo disciplinario y existen efectos negativos de las sanciones disciplinarias a los profesores de la UGEL Carabaya.

El presente estudio de investigación está estructurado por cuatro capítulos, los cuales están interrelacionados metódica y sistemáticamente, finalizando con los resultados que son las conclusiones y las sugerencias de investigación, respetando escrupulosamente el esquema establecido por la Universidad Nacional del Altiplano a través de la Escuela de Posgrado.

Iniciamos con el primer capítulo que desarrolla la revisión de la literatura de la investigación. Se describe superficialmente el contexto y marco teórico revisando la teoría existente de las tres unidades de estudio, realizándose una construcción conceptual del Proceso Administrativo Disciplinario. Se construye el marco teórico para enmarcarlo dentro del contexto teórico de estudio, constituyéndose la información como una fuente de la teoría investigativa. Describiéndose detalladamente los antecedentes de la presente investigación que tienen relación directa con el objeto de estudio, constituyéndose como los pilares y sustento de las unidades de estudio en los capítulos subsiguientes del trabajo realizado.

El segundo capítulo se aborda el planteamiento del problema, identificando el problema de estudio asumiendo una postura epistémica, seguidamente se define el

problema de investigación, formulándose la pregunta de investigación. También en el presente capítulo se desarrolla la intensión de la investigación, la justificación de la investigación trata principalmente en contribuir a los vacíos de conocimiento sobre el proceso administrativo disciplinario y a la resolución del problema de investigación, concluyendo con el planteamiento del objetivo general y tres objetivos específicos de la investigación que reflejan la intencionalidad del estudio desarrollado y describen el procedimiento asumido en la investigación.

En el tercer capítulo se describe la metodología utilizada en el presente trabajo de investigación. El acceso al campo que consiste en informar sobre los procedimientos formales e informales realizados como; permisos, población, temporalidad del escenario de estudio. La selección de los expedientes de estudio en forma aleatoria valorando la información obtenida y su posterior sistematización. También se aborda la estrategia de recogida y registro de datos informándose detalladamente el modo y la forma de la recolección de datos. Se culmina con el análisis de datos y categorías exponiéndose el modelo de investigación poniéndose énfasis que el presente trabajo de investigación es preponderantemente cualitativo; apoyado en datos de agrupación de corte cuantitativo, con lo cual se descarta el modelo de investigación mixta.

En el capítulo cuarto se desarrolla las conclusiones arribadas y la discusión teórica y epistémica de la investigación de las tres unidades de estudio. La primera unidad está referida a las deficiencias del proceso administrativo disciplinario que incurren los operadores de la comisión de procesos administrativos, la segunda unidad a los efectos del proceso administrativo disciplinario a las sanciones disciplinarias y la tercera unidad referida a las consecuencias de las sanciones administrativas impuestas a los docentes de la UGEL de Carabaya. Realizándose una revisión crítica de los expedientes analizados.

Culmina el informe de investigación con las conclusiones arribadas y las sugerencias concluyentes que se plantean siempre guardando la coherencia y concordancia con los objetivos planteados. Adjuntándose finalmente la bibliografía revisada y los formatos de los instrumentos utilizados en la presente investigación.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Contexto y marco teórico

La mayoría de los actos administrativos y los actos de administración como: la administración misma, el proceso administrativo disciplinario a los profesores, las sanciones administrativas y la labor docente se desarrollan dentro del contexto estatal, el Derecho Disciplinario es un sistema ordenado de normas jurídicas procedimentales y materiales que regulan la potestad pública de establecer faltas y sanciones administrativas a los servidores públicos.

##### 1.1.1 Estado.

El término estado, en la actualidad contiene dos significados que es importante precisar con la finalidad de evitar confusiones. Primeramente el vocablo se refiere a todas las entidades e instituciones estatales, sin tener en cuenta su categoría: nación, provincia, institución, etc.

Por su parte Weber, (1984) manifiesta: Estado es un instituto político que realiza una actividad continuada con el propósito que sus cuadros administrativos gestionen con éxito las pretensiones y objetivos del orden vigente. Sociológicamente el moderno estado, se define a partir de un medio específico, lo mismo que a toda sociedad política, que es: el de la coacción física.

##### 1.1.2. Administración.

Según Velásquez, (2008) Administración tiene un concepto multivoco presentándose diversas doctrinas, siendo la administración el ejercicio de una actividad para la consecución y realización de un fin específico, sea económico, social, político, etc., siendo su prioridad la finalidad humana; y esta concepción

más amplia, adentrando al ámbito de la administración pública, sale del campo meramente conceptual, no jurídico, para ingresar en ámbito incuestionable del Derecho clasificándolo de la siguiente manera.

- a. Administración en el sentido objetivo. Constituyéndose como una de las funciones del Estado para propiciar los fines que persigue, al margen de las funciones de jurisdicción.
- b. Administración en sentido subjetivo. Se utiliza para denominar y designar a todas las autoridades, como: funcionarios, agentes, responsables, delegaciones, etc.
- c. Administración en sentido formal. Es la que abarca todas las decisiones que cuentan con la eficacia propia de los actos administrativos, sin tener en cuenta cual sea su contenido y los funcionarios o responsables que las hayan dictaminado.

### **1.1.3. Pública.**

La palabra pública proviene del vocablo latín pub (multiplicidad, amplitud) del cual deriva el termino polis (Estado, ciudad) por lo cual la definición converge en el ámbito de las responsabilidades y los problemas que son asumidos por la Administración constituyéndose más que una dirección y técnica, asumiendo primordialmente por los problemas y carencias de la sociedad.

### **1.1.4. Administración Pública**

La administración Pública tiene como característica los atributos propios de todo estado, la administración por principio, pasa a ser una cualidad del Estado y sólo se puede explicar a partir de lo estatal.

Guerrero, (2010) Manifiesta: La Administración Pública en sentido común es toda actividad cuyo objetivo es acrecentar y consolidar el poder del Estado expandiendo sus fuerzas interiores al máximo (capacidad de producir poder).

### **1.1.5. Función Administrativa**

Conceptuamos a la función administrativa pública a: Toda actividad del gobierno que norma, dicta y aplica las disposiciones esenciales y genéricas para la plena observancia, cumplimiento y ejercicio de las leyes, para la conservación y



desarrollo del interés público, para solucionar los reclamos a que se como consecuencia del mandato.

En la Carta Magna del Perú en el Título I, Capítulo IV sobre la Función Pública, se detalla y se legisla sobre los responsables del ejercicio de la administración pública en sus diferentes estamentos, Manifiesta sustancialmente que la función administrativa es una actividad directiva de aplicación, orientación, ejecución, gestión y servicio en relación del interés público, por ser el bienestar común y la dignidad de la persona humana el fin supremo del Estado.

#### **1.1.6. Derecho Disciplinario**

Mory, (2001); sostiene que: El derecho Disciplinario es un conjunto de normas procesales y jurídicas tendientes a la finalidad de imponer a una persona o grupo de personas específicas, con el propósito de enmendar sus actuaciones en forma correcta, apegada a la Ley; siendo la forma correcta de actuar: sus obligaciones personales y sociales, inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones, a la falta de un deber o a la falta del cumplimiento conductual en una actividad específica.

Cervantes, (2015) manifiesta: El Derecho Disciplinario Administrativo es el conjunto de principios y normas constitucionales, reglamentarias y legales que regulan el Poder y el Procedimiento Disciplinario de la Administración pública.

#### **1.1.7 Principios del Derecho Disciplinario**

La ejecución de la sanción administrativa, como en todos los procesos, debe manifestarse a través de criterio científico y no a posibles supuestos subjetivos y estimativos, atípicos en la norma legal de las infracciones sancionables, no se basan en presunciones simples, se basan en pruebas objetivas y legalmente producidas y objetivas, para evitar los procedimientos no contradictorios, debiendo garantizar los recursos utilizados, y sobre todo realizando un estudio cuidadoso y minucioso de la responsabilidad incurrida por el servidor o empleado, en nuestro caso el profesor; que es acusado de una posible falta disciplinaria.

Pacori, (2018) sostiene que; en toda relación laboral es intrínseco y propio al empleador el ejercicio del poder de dirección sobre los trabajadores a su cargo, siendo establecida por el Estado actuando como empleador, siendo una de sus manifestaciones la facultad disciplinaria por lo cual puede aplicar sanciones

cuando incurran en incumplimiento de sus obligaciones, teniendo en cuenta los siguientes principio.

**a. Legalidad.**

Solamente las normas que contengan rango de ley será atribuida y aplicada en los estamentos del estado la potestad sancionadora y consiguientemente se hará efectiva las consecuencias taxativamente previstas, que serán aplicables a mérito de sanción al administrado, estas por ningún motivo darán lugar a inhabilitación directa o dispondrán medida privativa de la libertad personal. Pacori, (2018).

**b. Debido Procedimiento.**

Todos los administrados sin excepción cuentan con los derechos implícitos al debido proceso administrativo y las garantías. Estas garantías están comprendidas de modo taxativo y enunciativo; nunca limitativo, a ser notificado validamente, a poder revisar la carpeta conocida como expediente, contradecir todos los cargos formulados, presentar la exposición de argumentos, presentar los alegatos respectivos, producir y ofrecer pruebas, solicitar cuando corresponda la palabra, contar y obtener las decisiones motivadas fundadas en pleno derecho; emitida por la autoridad con competencia en el razonable plazo, y a poder presentar impugnaciones a las medidas y disposiciones perjudiciales.

**c. Razonabilidad.**

Los funcionarios administrativos toman en cuenta la comisión de las conductas sancionables nunca sea abismalmente ventajosas para los administrados que cumplir con la normativa infringida al cumplir las sanciones, las disposiciones sancionatorias deben ser cumplidas en forma proporcional a la acción calificada como infracción, debiendo observar diversos aspectos para su graduación como: El beneficio obtenido del acto ilícito; el resultado de la infracción cometida, la posibilidad de detección del acto infractorio, la gravedad del daño ocasionado, los perjuicios económicos causados, el nivel de reincidencia, los componentes circunstanciales del acto considerado como infracción y la presencia de la intención en su actuación. Pacori, (2018).

**d. Tipicidad.**

Son consideradas conductas pasibles de sancion administrativa solo a las conductas establecidas en forma expresa y taxativamente en disposiciones con rigor de ley detalladas en la tipificación, sin realizar actividad interpretativa analógica o extensiva; las medidas con carácter reglamentario su aplicacion pueden graduarse, o especificando las acciones que conlleven a dirigir e identificar la conducta a determinar en sancion, las nuevas conductas sancionables deben estar establecidas en la Ley y la norma, con la salvedad de los casos en que laa disposiciones normativas o legislativas permitan tipificarlas como conductas infractivas.

**e. Concurso de Infracciones.**

Una conducta posibilita tipificarse por más de una norma infractora, por lo que la sanción a imponerse será la que corresponda a la norma infractora considerada más grave, sin perjuicio de la exigencia de las demás responsabilidades penal y civil que corresponda.

**f. Continuación de Infracciones.**

La imposición de sanciones por conductas infractivas proceden cuando el administrado realiza infracciones en forma recurrente, para lo cual se requiere el computo de treinta días utiles computados a partir del dia que se impuso la última sanción, acreditándose con la solicitud al sancionado que demuestre haber culminado las infracciones dentro del plazo establecido.

**g. Causalidad.**

Las consecuencias y responsabilidades recaen en los sujetos que realizan las conductas omisivas activas, que se constituyan como infracciones sancionables. La responsabilidad implica el de responder quien realiza la conducta infractiva.

**h. Presunción de Licitud.**

Todas las instancias competentes deben actuar presumiendo que todos los procesados siempre tienen un actuación apegada en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo, en cuanto no se cuente con evidencias objetivas que

muestren lo contrario, el principio de licitud es la expresión administrativa de presunción de inocencia, guarda relación y observancia con el derecho fundamental de presunción de inocencia, por lo cual todas las personas son consideradas inocentes en cuanto no se enerve la responsabilidad por autoridad competente.

**i. Culpabilidad.**

Las responsabilidades administrativas son subjetivas, salvo en actos previsto en donde la ley o norma legal disponga la responsabilidad administrativa objetiva del administrado. En la responsabilidad objetiva se responde por un hecho aunque no haya tenido voluntad de realizarlo, y la responsabilidad subjetiva se responde por el hecho que se ha tenido la voluntad de cometerlo, por lo cual la responsabilidad administrativa es subjetiva.

**j. Non Bis In Iden.**

Este principio denominado Non Bis In Iden esta ubicado implícitamente en el inciso 39 del artículo 139 de la Carta Magna del Perú, reconociéndose como un principio y un derecho que rige en el procedimiento por responsabilidad administrativa funcional y también en el régimen disciplinario, su determinación exige la concurrencia copulativa de tres supuestos de identidad: de sujeto, hecho y fundamento.

**k. Autonomía de Responsabilidades.**

La responsabilidad penal y civil se da sin tener en cuenta los perjuicios de la sanción administrativa disciplinaria por la infracción que se comete, imponiéndose la sanción administrativa sin perjuicio de las responsabilidades penal o civil, no constituye la vulneración del principio citado precedentemente, porque todas las responsabilidades tienen fundamentos y regulaciones diferentes.

**l. Especialidad.**

El principio de especialidad es regulado por disposiciones de carácter general y disposiciones de carácter específico, por lo cual prima las reglas especiales, cuando existan leyes particulares propias que contengan procedimientos propios,

en atención a las singularidades de la materia, es de preferente aplicación las indicadas en las materias que son de especialidad, y solamente lo contemplado en las disposiciones especiales la consignen expresamente, se aplicará las normas generales.

**m. Reformatio In Peius.**

No es posible que las entidades de la administración pública puedan determinar una sanción mayor a la inicialmente impuesta, cuando esta derive de un recurso impugnatorio, aun cuando se trate de un procedimiento reiniciado tras su declaración de nulidad de acto de imposición de sanción.

**n. Retroactividad Benigna.**

Constituye un límite a la potestad sancionadora, si con fecha posterior se emite una norma que cambia la concepción respecto de los efectos de una conducta; que era considerada gravosa haciéndola benigna, se debe aplicar las disposiciones o normas que favorecen al administrado.

**1.1.8. Régimen Disciplinario**

Cervantes, (2015) manifiesta: El régimen disciplinario es la potestad sancionadora que cuenta el estado para poder cumplir con los objetivos y fines, contando con las capacidades de imponer una serie de amonestaciones, sanciones y suspensiones por las infracciones que cometan sus subordinados en la ejecución y desarrollo de sus funciones, tiene su fundamentación en el poder disciplinario de la Administración pública cumpliendo las exigencias contenidos en el marco normativo de no tenerse la condición de servidor, en nuestro caso de profesor.

**1.1.9. Proceso**

La palabra proceso deriva de los términos “procedere” o “procesus” que significa avanzar, trayectoria a seguir, camino a recorrer hasta una meta o fin determinado previamente, en el aspecto dinámico quiere decir, desarrollo o desenvolvimiento.

Para Devis, (1984) sostiene que: En un sentido jurídico general, proceso se entiende a una diversa serie o secuencia concatenada de actos coordinados para el cumplimiento de un fin jurídico determinado, dicho fin consiste en poder resolver

una serie de conflictos de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica y lograr, así, en justicia.

#### **1.1.10. El Debido Proceso**

Es un derecho natural del ser humano que todo proceso se realice con observancia de las etapas respectivas para la emisión de una respuesta en justicia, la naturaleza cumple con este rol necesario en todo proceso. El debido proceso se divide en, lo sustancial donde consideramos a las normas establecidas tienen que satisfacer necesariamente los intereses públicos y todas las necesidades de los grupos sociales destinados evitando el abuso de poder por parte de las autoridades, garantizando al ciudadano una elaboración legislativa con el interés de la sociedad, el debido proceso legal procesal que se refiere tanto al proceso judicial como al procedimiento administrativo, asegurando a la persona varios derechos.

El Artículo IV, numeral 1.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, LPAG manifiesta; todos los servidores civiles imputados en un procedimiento administrativo disciplinaria tienen pleno derecho expresamente y nunca limitativo a los siguientes derechos: El derecho de los administrados de ser notificados. El derecho de acceder al expediente administrativo. El derecho de contradecir el pliego de cargos. El derecho a la exposición de argumentos. El derecho a formular alegatos cuando corresponda. El derecho a producir y ofrecer pruebas. El derecho de hacer el uso de la palabra previa solicitud. El derecho a contar con una decisión. Implicando: derecho a una decisión motivada, a las decisiones fundadas en derecho vigente a una decisión emitida por funcionario competente y el derecho a una decisión emitida en un periodo razonable. El derecho a la impugnación las decisiones que considere que le perjudican y no procede imposición sancionatoria sin el cumplimiento del debido proceso, con respeto irrestricto de las garantías del debido proceso.

#### **1.1.11. Proceso Administrativo**

El proceso administrativo se constituye como parte del derecho procesal administrativo y también como parte del derecho administrativo.

Martínez, (1994) sostiene que: Proceso administrativo son los actos realizados ante y por un órgano jurisdiccional para solucionar una controversia entre las partes calificadas; por otro lado procedimiento se denomina a la serie de medidas o pasos con la finalidad de producir o ejecutar un acto jurídico. Más adelante señala: Un proceso es calificable como administrativo, siempre en cuando convergen alguna circunstancia como: que la parte en la controversia comprenda administración pública, caso contrario el que soluciona la materia controvertida lo conforme un estamento de la propia administración pública.

### **1.1.12 Procedimiento**

A opinión de Bartra, (1994) manifiesta que: Procedimiento son actividades que se integran con una variedad de actos de contenidos y alcances diferentes como los actos, que los dirigen a lo que podría considerarse el último eslabón de la cadena que viene a constituir un acto definitivo en el que está designada la voluntad de la administración, que por tal consideración no surgen espontáneamente, pues constituyen el reflejo del esfuerzo coordinado de diversos órganos e instituciones orientados al logro de un mismo fin.

### **1.1.13 Procedimiento Administrativo**

Para Dromi (1996), dice: El procedimiento administrativo es un instrumento de gobierno que; regula, describe, habilita y a la vez articula la función y el ejercicio de las prerrogativas públicas que conforman el poder, siendo en síntesis, el instrumento de gobernabilidad y control gubernamental. Cumpliendo la dual misión encomendada: ejercitar el poder por los cánones legales, la defensa y seguridad de los derechos utilizando los medios procesales, reclamativas y recursivas.

Por otro lado Bartra, (1999) manifiesta que: Procedimiento administrativo son las formalidades y trámites requeridos que conduzcan a un acto administrativo, brindándole dos propósitos: primero, perseguir correcta y adecuado desarrollo de la institución administrativa; y segundo, la tutela de la preservación de los intereses y derechos de los administrados, con el propósito de no ser conculcados ni afectados por las sanciones impuestas por la potestad de la administración”.

Bacacorzo, (1998) manifiesta que los procedimientos administrativos se dividen en: Procedimiento Técnico o de Gestión, que se relaciona directamente con la actividad trascendente del Estado. Procedimiento Administrativo en sentido estricto, que se relaciona con el vínculo estatal y Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante el cual se investiga y sanciona infracciones de orden netamente administrativo.

#### **1.1.14. Diferencias entre Proceso y Procedimiento.**

Para Diez, (1981) sostiene que: El proceso y el procedimiento tienen en común que ambos son una serie de sucesiones de actos convenidos, mientras que en el proceso es una serie de actos que se desenvuelven ante un tercero imparcial e independiente que está por encima de las partes y termina en un acto judicial, en una sentencia que tiene la fuerza de verdad legal, en el procedimiento la serie o sucesión de actos coordinados termina en un acto administrativo, en una decisión de la autoridad administrativa que no tiene por supuesto el carácter de cosa juzgada. Por ello se ha dejado a decir que todo proceso comporta un procedimiento, pero en cambio, no todo procedimiento implica o comporta un proceso.

Bacacorzo, (1998) manifiesta que: Existe una aparente similitud entre proceso y procedimiento con objetivos teleológicos el proceso y objetivos formales el procedimiento; la actividad del estado genera infinidad de procedimientos, largamente más numerosos, numerosos y mucho más abstrusos y complejos que los procesos; los conceptos de proceso y de procedimiento han de quedar reservados a lo jurisdiccional y a lo administrativo, respectivamente; que los procedimientos deben concluir usualmente con acto administrativo, pero pueden constituirse como acto legislativo o por acto jurisdiccional cuando se resuelven excepcionalmente en procesos contenciosos administrativos; los procesos pueden generar procedimientos, básicamente para darle la inmediata efectividad que ordena el acto jurisdiccional, la Administración Pública podrá complementariamente comprender otros extremos, de acuerdo a su actividad y su responsabilidad.



### **1.1.15. Tutela Jurisdiccional Efectiva.**

Es la garantía del pleno ejercicio de los derechos y facultades en el desarrollo del procedimiento dando la razón a quien la tiene en observancia del ordenamiento jurídico, constituyéndose como el amparo del Estado para pacificar, dirimir y resolver conflictos siguiendo un procedimiento en aplicación de leyes a casos concretos, debiendo observarse los siguientes derechos: Derecho al libre acceso a las instancias de los procedimientos disciplinarios. Derecho a la probanza, derecho de defensa, derecho al contradictorio, derecho a la observancia del principio de legalidad del proceso, derecho a la adecuada actuación y oportuna de los actos administrativos, derecho a tener acceso a las impugnaciones establecidas, derecho a obtener una resolución fundada en derecho, derecho a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni a ser sometido a distintos procedimientos de los establecidos por la ley y derecho a la igualdad sustancial en el proceso.

### **1.1.16. Administrado.**

Cervantes, (2015) sostiene que: Son considerados administrados las personas naturales o jurídicas, personas públicas o privadas, incluidos aquellas personas con solo capacidad de goce o inhabilitados de su capacidad de ejercicio. No son considerados como administrados a las personas que se relacionan con la Administración a través de figuras del Derecho Privado. Pero es posible también que la administración adquiera personería de derecho privado. Más adelante manifiesta que: Los administrados son personas constituidas físicamente o jurídicamente, privadas o públicas, constituidas con acción propia en el PAD, en la medida que sean afectados sus derechos subjetivos públicos.

Por su parte Bartra, (1999) manifiesta que: El administrado también se le puede denominar el interesado, será aquel que promueva el procedimiento administrativo en ejercicio y cumplimiento de su derecho o invocando interés legítimo para obrar, tanto en forma individual como colectivamente; inclusive, aquella persona que sin ser sujeto del procedimiento por la propia decisión que adopte finalmente la administración en el procedimiento instaurado por terceros.

### **1.1.17. Disciplina**

La disciplina se constituye como un factor fundamental y necesario para la buena conducción de la administración. En las actividades públicas o privadas, es uno de los factores decisivos y determinantes en la consecución de un fin y el logro de objetivos determinados.

La disciplina es consecuencia y provienen de pactos bien establecidos y debatidos; de situaciones aceptadas en discusión; de la propia voluntad de la ley imperante; de la propia costumbre; de la aplicación prudente y justa de las sanciones, de las cualidades de líder capaz y dinámico; de las actividades programadas, planificadas y ejecutadas; de la existencia de convenios claros y equitativos entre los interesados.

### **1.1.18. Función Pública.**

Para Roca; El termino función proviene etimológicamente de la palabra latina *functio*, que pertenece a la misma raíz del verbo *fungor-fungi*, que quiere decir desempeñar, ejecutar, cumplir. Por lo tanto etimológicamente función significa cumplimiento ejecución, desempeño.

La función pública es una de los temas arduamente discutidas en la doctrina de los publicistas y específicamente de los investigadores del derecho administrativo. No obstante por la importancia que trasciende y reviste como institución fundamental del derecho público, con caracteres específicos jurídicos que la diferencian y distinguen del servicio público, su tratamiento jurídico se ha limitado muchas veces, por lo común al estudio del Funcionario Público y no a las instituciones en sí mismas.

### **1.1.19. Proceso Administrativo Disciplinario.**

Para Cervantes, (2015). El PAD establece un relación directa de la conducta actitudinal y el comportamiento humano con relación a determinados patrones de desempeño y performance exigidos por la institucionalidad del Estado, el desacato e incumplimiento generan posibles sanciones contra el administrado infractor u obligado. Las características del Proceso Administrativo Disciplinario son las siguientes: Necesariamente tiene que contar con la existencia de una imputación.

Identificación del denunciante o quejoso. Debe ser instaurado mediante un acto administrativo previa fundamentación del titular del pliego, entidad o funcionario competente. La Resolución de apertura del Proceso Administrativo Disciplinario no es impugnabile. Para la apertura del Proceso Administrativo Disciplinario no es condición que el administrado se encuentre con relación laboral vigente. Los Responsables titulares institucionales son incompetentes para ordenar la apertura del PAD sin conocimiento y opinión de la Comisión de Procesos Administrativos COPROA. Todo el proceso investigador debe ser conducido por la COPROA de la entidad. Esta comisión de procesos administrativos cuenta con independencia para cumplir con sus atribuciones y funciones. El PAD es sumario. El administrado procesado tiene pleno derecho a defensa. El PAD es pasible a prescribir. El Proceso Administrativo Disciplinario es escrito. La comisión del proceso disciplinario debe emitir su informe final. El informe oral como medio de defensa. El titular de la entidad está facultado para imponer los tipos de sanciones. Se debe respetar la pluralidad de instancias, es recurrible.

Velásquez, (2008) manifiesta: El Proceso administrativo Disciplinario es el mecanismo de seguridad establecido por el Estado con el fin de garantizar la justicia y equidad en salvaguarda de los derechos y la estabilidad del servidor y funcionario público, así como los intereses institucionales del servicio. Más adelante ratifica: Es el conjunto de formalidades, trámites y actos que debe actuar los responsables que administran la función pública para el cumplimiento de los amplios poderes concedidos coercitivamente y sancionatorios, con la finalidad de evitar su caducidad y prescripción del acto infractorio.

#### **1.1.20. Responsabilidad Administrativa.**

Velásquez, (2008) manifiesta: Es la situación concreta que se produce cuando una persona natural o jurídica de Derecho Público o de Derecho Privado ocasiona un daño a otra, por negligencia o por dolo; en consecuencia, está obligada a reparar a cabalidad el daño o caso contrario a indemnizarlo.

Se configura ser responsable administrativamente cuando algunas actividades del servidor o funcionario provocan un daño doloso o culposo, ocasionada a los administrados, a otros servidores, funcionarios, terceros o al propio Estado. La

transgresión o actuación ineficiente de una obligación de los deberes de la función pública o empleo que causa dentro de su actuación un daño; lo cual trae como consecuencia las responsabilidades civiles, penales, administrativas o patrimoniales del autor de un hecho imputable.

#### **1.1.21. Responsabilidad Administrativa Disciplinaria.**

Son las exigencias del Estado a todos los trabajadores, funcionarios y empleados por las faltas negligentes que cometan y están previstas en norma como consecuencia el ejercicio ineficiente del cumplimiento de las obligaciones inherentes al desarrollo de los servicios, iniciándose un procedimiento que conlleve a la subsanación y corrección de tal acto con el respectivo PAD e imponiendo una sanción que le corresponda.

#### **1.1.22. Faltas Disciplinarias.**

Son consideradas faltas disciplinarias a toda actividad omisiva voluntaria o involuntaria, que no cumplan las normas establecidas como; prohibiciones obligaciones y otras normativas específicas sobre los deberes contractuales y extracontractuales del funcionario o servidor, el cometido de la falta administrativa trae como producto la aplicación de sanciones de acuerdo a su gravedad. Vilela, (2019).

Los tipos de faltas disciplinarias son: por el tiempo de su comisión; la falta continuada, la reincidencia, las faltas instantáneas, las infracciones permanentes. Por su gravedad y por la acción u omisión.

#### **1.1.23. Sanción.**

Para Velásquez, (2008). Es la institución jurídica que conlleva a asegurar y preservar el ordenamiento institucional de la administración, e constituye como una medida disciplinaria aplicada al administrado, por una falta o negligencia que comete el infractor en el cumplimiento de las funciones encomendadas o susceptibles de afectar a terceros.

Las sanciones son determinadas por Ley, en el presente caso las sanciones por faltas disciplinarias se determinan teniendo en cuenta su gravedad siendo

evaluadas individualmente caso por caso. La sanción siempre trae como consecuencia una acción perjudiciosa al infractor que padecerá una disminución patrimonial personal imponiéndole una multa o la negativa de continuar ejerciendo las actividades.

#### **1.1.24. Sanción Disciplinaria a Profesores.**

Todas las personas que tienen vínculo laboral con el estado son pasibles de responsabilidad administrativa, civil y penal por el cumplimiento defectuoso o violatorio de la normativa legal imperativas en el desarrollo de la función pública, sin el perjuicio de las sanciones disciplinarias por la falta que se cometa.

La gradualidad de la sanción corresponden a la calificación de las faltas cometidas, tomando en cuenta el grado y nivel de magnitud de gravedad; su aplicación no es necesariamente automática ni correlativa, cada caso es individual y único valorarse los antecedentes del infractor y la naturaleza propia de la infracción. Lo que constituye la causa de una sanción disciplinaria a la infracción de alguno de los siguientes elementos esenciales: a) La sanción. Para que la conducta constituya una infracción es imprescindible, que la norma legal prevea para la infracción una consecuencia de carácter represivo, la sanción. b) La tipicidad. La conducta típica del servidor, establecida como la sanción prevista en la norma, debe estar precisada explícitamente en un dispositivo legal. c) Culpabilidad. En todos los ordenamientos sancionadores rigen los criterios de que las responsabilidades puede ser exigidas solo si la conducta del servidor exista el dolo o culpa inexcusable. d) Una omisión o sanción: Las conductas positivas u omisiones del servidor vulneran una orden mandato o prohibición contenida taxativamente en la norma administrativa vigente.

La Ley N° 29944; LRM en el artículo 43° indica que: son pasibles de sancion: a) Una amonestación escrita. b) La suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones. c) El cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un días (31) hasta doce (12) meses. d) La destitución del servicio.

La gravedad de la sancion de un caso concreto se determinan a través de la evaluación de las condiciones siguientes: Circunstancias de su comisión. La forma

en la que se cometen. Pluralidad de participantes en el cometido de la falta y los efectos que se producen como consecuencia de la falta.

#### **1.1.25. Profesor.**

Se denomina profesor a la persona que tiene como actividad principal la enseñanza de una ciencia, materia o arte. La Real Academia Española define el concepto de profesor como sinónimo de maestro, lo cual es una posición no válida en la actualidad, el profesor es el individuo dedicado al proceso enseñanza aprendizaje a nivel profesional, bajo la condición de ser transmisor de conocimientos y técnicas dirigidas al alumno.

En el artículo 56° de la Ley N° 28044; Ley General de Educación indica: El profesor es el participante fundamental del proceso educativo teniendo como misión la contribución eficaz y eficiente de la formación de los estudiantes abarcando todas las alcances y dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su labor funcional, la permanencia en la labor docente se exige al profesor idoneidad profesional, solvencia moral probada y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

#### **1.1.26. Proceso Administrativo Disciplinario a profesores.**

El artículo 90° del Reglamento de la Ley N° 29944; aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; sobre la calificación e investigación de la denuncia presentada y conducida por la comisión de PAD indica:

El proceso de investigación de las presuntas faltas muy graves y graves que merecen sanción de destitución o cese temporal, están a cargo de la Comisión Permanente de PAD, comisión que califica las denuncias que les sean derivadas, debiendo trasladar a la autoridad competente las denuncia que no constituyan falta grave o muy grave, para su posterior evaluación y aplicación de la sanción correspondiente., si el caso lo amerita.

La Comisión Permanente de PAD debe pronunciarse, en el plazo de treinta (30) días de recepcionada la denuncia, bajo responsabilidad funcional, calificando la procedencia o improcedencia de aperturar PAD mediante un informe preliminar.

Aprobado el informe preliminar, la Comisión de PAD remite al Titular del pliego, al Director de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada correspondiente.

### **1.1.27. Deficiencias**

La palabra deficiencia proviene de “deficientia” siendo esta un vocablo latino, que significa el atributo de lo mal hecho, constituyéndose como un término peyorativo que se dirige a los individuos que obran o realizan actividades poco eficientes.

Para Ucha, (2014) manifiesta que: Deficiencia significa que una persona o determinada situación no encuadran en un contexto eficiente, por lo tanto son malogradas o erradas, tiene desperfectos, está mal hecho, mal constituido, no cumple la función establecida, es insuficiente, no alcanza el nivel ni la performance que se esperaba o debía lograr, esta deficiencia puede atribuirse a objetos, procesos o personas resultando despectivo una determinada actuación.

### **1.1.28. Efectos**

La palabra efecto proviene del latín “effectus”, que significa la conclusión, la consecuencia o la finalidad de una actividad, que se deriva de un principio fundamental de causa y efecto de la ciencia o actividad procedimental.

Efecto es el resultado que produce una cosa, es la causa de una consecuencia, surge de la necesidad inevitable de que ocurrirá del efecto a una causa, siendo las consecuencias de ciertos actos. Cuando va ligado al significado de la consecuencia, alude a la finalidad de ciertas acciones que se propone una persona, grupo de personas o institución.

## **1.2 Antecedentes**

Espinoza presentó en el año 2013 una investigación titulada “La Infracción Administrativa Laboral”, donde concluye que: existen una serie de pronunciamientos contradictorios en las sedes administrativas laborales debido muchas veces a la carencia de una norma que se use para la regulación en forma minuciosa y detallada de la Parte General del Derecho Administrativo Sancionador, y normas especializadas que contribuya a poder realizar una regulación diferente a las previstas en forma general sobre la potestad y el procedimiento sancionador consagrado por la Ley del Procedimiento

Administrativo General, dicha regla siempre debe establecer en forma expresa y que no transgreda las reglas y principios derivados directamente de la Constitución en conformidad a las interpretaciones desarrolladas por el Tribunal Constitucional.

Cruz Díaz presento en el año 2010 la investigación titulada “El empleado Público ante el Procedimiento Administrativo: Deberes y Obligaciones de buena Administración”, donde concluye que: Todo esfuerzo normativo que se lleva a cabo en orden a constituir un perfil de la Administración Pública basada y asentada en parámetros de una eficiente y buena administración, se sintetiza en la idea de proporcionar una eficaz respuesta a la demanda de la ciudadanía y que, con la finalidad apuntada, los caminos relacionados con la Administración se simplifiquen, y en consecuencia resulte más fácil y sencillo concretar los logros y resultados que se esperan de dicha relación.

Estela Huamán en el año 2009 presento la investigación titulada “El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuísticas”; donde concluye que: De los encuestados el 44%, manifiestan que están completamente de acuerdo con la normatividad vigente que regula el derecho, siendo esta el de privilegiar la seguridad social y/o la individualidad, y más adelante afirma que el 32% de los encuestados que están moderadamente y ligeramente de acuerdo y en favor con los supuestos básicos del Derecho, y se tiene que el 76% de los encuestados, es decir más de tres tercios manifiestan que las sanciones administrativas disciplinarias no se constituyen como “leyes naturales” sino se constituyen en supuestos y por lo tanto; juicios de valor que tienen un carácter subjetivo.

Guevara Cornejo presento en el año 2016, la investigación titulada “Análisis del Principio de Culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador a partir de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”; donde concluye que: Es titular del ius puniendi el Estado y como tal confiere su poder tanto al Derecho Administrativo Sancionador y disciplinario como al Derecho Penal, sin embargo, dichos poderes no será en forma ilimitado por lo que necesariamente deberán regirse y ampararse por una serie de principios.

Ventura presentó en el año 2014, la investigación titulada; “El Cumplimiento de los Plazos Establecidos en el Procedimiento Disciplinario Administrativo, a los Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampá 2014”, donde concluye que: En



el estudio se ha determinado que el 94,7% de los casos, consideran que el cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento administrativo disciplinario no es el adecuado, y que esta prevalencia es significativa mediante la aplicación de la prueba de bondad de ajuste Chi Cuadrado; únicamente el 5,3% de los encuestados consideran que se les ha cumplido y respetado los plazos establecidos en el proceso disciplinario incoado. Y se ha podido determinar que en el 63,2% de los casos en estudio ha existido la debida notificación de la apertura del proceso administrativo disciplinario al administrado, la misma que se reflejan en los cargos dejados al momento de la notificación, de la misma manera el 55,3% de los casos en estudio han realizado precisiones a su favor.

Guillen presentó en el año 2015, la investigación titulada; “La Prescripción de la Acción Administrativa y el Cumplimiento de los Plazos de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la UGEL Huancavelica”, donde concluye: Que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica no cuenta con personal calificado para asumir la función de integrantes de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; esto, debido a que la institución no cuenta con los recursos presupuestales necesario para la remuneración de los honorarios profesionales, por lo que, en la mayoría de los procesos lo asumen los mismos profesores en ejercicio, quienes sin una adecuada capacidad y preparación jurídica deciden mediante actos administrativos el futuro laboral de los profesores y que fatalmente en la mayoría de los casos; muchos de los profesores son sancionados en forma irregular y de forma desproporcionada.

Puertas presento en el año 2017, la investigación titulada “Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las Faltas Administrativas de la Red de Salud Chupaca – 2017” donde concluye que: Servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad pública del estado además pueden incurrir en, responsabilidad civil y responsabilidad penal.

Zapata presento en el año 2018, la investigación titulada “Procesos Administrativos Disciplinarios de Funcionarios del Gobierno Regional Lambayeque” en donde concluye que: El 44% de los encuestados, sostienen que están completamente de acuerdo con las normas que regulan el derecho, sea éste privilegiar la individualidad y/o la seguridad social, y si agregamos el 32% de los encuestados que están ligeramente de acuerdo con los supuestos básicos del Derecho, tenemos que el 76% de los encuestados,

es decir más de tres tercios sostienen que las sanciones administrativas no son “leyes naturales” sino supuestos y por tantos juicios de valor que tienen carácter subjetivo.

Chávez presento en el año 2018, la investigación titulada “ Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018”, en donde concluye que: De acuerdo a la Dimensión Procedimiento Sancionador del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario; se observa que alcanza un porcentaje mayoritario y de una manera esporádica se aplican los procedimientos sancionadores, por lo que no es bueno el accionar, donde la autoridad actúa de manera regular, flexible y con mucha dejadez para la aplicación de estas sanciones al personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

Espinoza presento en el año 2020, la investigación titulada “Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Incidencia en las Causales de Nulidad y Fundadas Precisadas en las Resoluciones Emitidas Respecto a las Apelaciones, Interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020” llegando a la siguiente conclusión: El Procedimiento Administrativo Disciplinario que emplean los Órganos Instructores y Sancionadores, apoyados por los Secretarios Técnicos incide en las causales de Prescripción de la Potestad Sancionadora Disciplinaria, resueltas en las Resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.

Arescurenaga en el año 2016, presenta la investigación titulada “Los Problemas de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014”, llegando a la siguiente conclusión: Tal y como se ha desarrollado a lo largo del documento, el PAD de la Inspectoría General de la PNP está siendo incorrectamente ejecutado o implementado. Y esto se debe, fundamentalmente, a que la normatividad establecida permite la intromisión de funciones entre etapas que deberían ser independientes y, al mismo tiempo, que haya una alta discrecionalidad e interpretación muy abierta de la norma.

Machaca en el año 2019, presenta la investigación titulada “El PAD y la Vulneración de los Principios Constitucionales en la UGEL Tacna, Años 2016-2017” llegando a la siguiente conclusión: El proceso administrativo disciplinario vulneró en una

medida casi significativa los principios constitucionales en los casos investigados a los docentes de la UGEL Tacna, durante los años 2016 y 2017.

Arroyo presento en el año 2019, la investigación titulada “El Principio de Tipicidad en las Resoluciones de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Huánuco: 2017 – 2019” llegando a la siguiente conclusión: Los órganos sancionadores del Gobierno Regional de Huánuco, vulneran el principio de tipicidad, ya que habiendo examinado y analizado las resoluciones de sanción emitidas en los procedimientos administrativos disciplinarios durante el periodo: 2017 – 2019, se concluye que transgredieron el principio de tipicidad, al haber realizado la tipificación de la falta administrativa, sin efectuar una adecuada subsunción de la conducta de los servidores a la falta imputada.

Lozano presento en el año 2018, la tesis titulada “El PAD Para Docentes en la UGEL de Lima”, arribando a la siguiente conclusión: El Procedimiento administrativo disciplinario es un aspecto que ha tomado mucha importancia en las instituciones del sector público, especialmente en el sector educación ya que muchos docentes incumplen sus funciones transgrediendo sus deberes, obligaciones y prohibiciones las que se encuentran contempladas en la norma, las mismas que van a motivar que el estado haciendo uso de sus atribuciones inicie el proceso administrativo disciplinario.

Ramírez en el año 2019, presenta la investigación titulada: “Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad de San Marcos, Problemas y Propuestas desde la Secretaria Técnica año 2018-2019”, llegando a la siguiente conclusión: se ha demostrado que existe una relación significativa entre la Potestad Sancionadora y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, la cual tiene un nivel regular medio-baja, como se evidencia en la tabla de contingencia N° 01.

Chávez en el año 2019, presenta la investigación titulada “La Aplicación del Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Personal Fiscal en el Distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018”, llegando a la siguiente conclusión: Encontramos una correlación de Rho de Spearman igual a 0,636, por lo tanto, está en el rango de  $0,6 < r < \alpha = 0.05$ , por lo tanto, los resultados permiten aceptar la hipótesis, Existe influencia del debido proceso en la etapa de procedimiento de los procedimientos



administrativos disciplinarios del personal fiscal en el distrito Fiscal de Huancavelica, 2017-2018. La prueba resultó ser significativa.

Carrasco en el año 2012, presenta la investigación Titulada “El Procedimiento de Notificaciones en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio SERVIR y la Vulneración al Derecho de Defensa en la UGEL 02- Lima-2017”, llegando a la siguiente conclusión: De acuerdo a la presente investigación se ha llegado a la conclusión que existe vulneración al derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinario de la UGEL 02 de Lima-2017.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

El Proceso Administrativo Disciplinario (PAD) a los profesores de la UGEL de Carabaya, se constituye como la más importante potestad y atribución de la actuación Administrativa Pública en forma general, y lógicamente de la Administración Educativa, realizada una exhaustiva búsqueda de información bibliográfica sobre el tema, existen puntuales estudios sobre los alcances jurídicos, requisitos, etapas, naturaleza, circunstancias, deficiencias en su aplicación procedimental y los efectos; jurídicos, laborales, sociales, entre otros.

Todos los trabajadores dependientes del sector educación, así como la función del profesor, está inmerso a las potestades administrativas disciplinarias de su empleador, en el presente estudio; la Comisión Permanente de PAD y el titular del pliego de la Institución, en aplicación de la potestad sancionadora como una consecuencia del imperio de poder directriz con que cuenta el Estado, para concretizar los fines organizacionales, la eficiencia, la calidad educativa, logro de objetivos de la actividad del profesor. Guzmán (2007), sostiene que el procedimiento administrativo es en esencia un proceso de conocimiento porque se basa en una decisión fundada en un análisis, por el cual se tiene como resultado un acto administrativo, cuyo contenido cuenta con decisiones discrecionales por parte de la comisión de procesos administrativos y ratificada por autoridad competente.

Por lo expuesto, la Administración Pública cumpliendo sus atributos de empleadora realiza una serie de actuaciones respecto al profesor, con las facultades sancionadoras de las faltas administrativas en el desempeño de sus funciones, cumpliendo

para tal finalidad, los procedimientos estipulados expresamente en el Reglamento de la Ley N° 29944, LRM, aprobado mediante el DS N° 004-2013-ED. El reglamento consigna dos formas de procedimientos disciplinarios, el primero está dirigido a los profesores que cometan faltas laborales leves, cuya sanción es una amonestación verbal o escrita y el segundo se dirige a los profesores que cometan faltas calificadas como graves y se sancionan con la destitución temporal o definitiva, dependiendo de la gravedad de la misma. Las sanciones expuestas solo pueden aplicarse como una consecuencia directa e inmediata de una contravención de una norma laboral que regula la función del profesor, una falta disciplinaria administrativa, regulada por el listado de omisiones, hechos y actos que necesariamente son considerados como falta disciplinaria.

En el Periodo escolar comprendido entre los años 2016 al 2019, la UGEL Carabaya, a través de la Comisión Permanente de PAD; mediante Resolución Directoral ha realizado la apertura de 71 procesos administrativos disciplinarios a los profesores por diversas faltas, de los cuales no se cuenta con información final, sobre las deficiencias del proceso administrativo disciplinario incurrido por parte de la comisión, como; la debida notificación, el debido proceso y la debida motivación de las resoluciones finales, la aplicación del principio de proporcionalidad entre otros, mucho menos de los efectos del proceso como; laborales, sociales, remunerativos, psicológicos, deméritos, prescripción de sanciones, rehabilitación, incorporación, separación temporal o definitiva de los profesores.

En el último año de ejecución de la presente investigación, se percibe claramente que los Procesos Administrativos Disciplinarios presentan una serie de problemas como; la lentitud de los procesos, la complejidad y el desconocimiento de las imputaciones de los administrados, estos problemas producen en la población docente una sensación de incapacidad administrativa e impunidad en general, pese al pronunciamiento reiterado del Ministerio de Educación y la Defensoría el Pueblo, que advierten la dilación de los procesos administrativos, originando en la mayoría de los expedientes efectos prescriptorios de la acción y consecuentemente la impunidad de los profesores sometidos al proceso administrativo disciplinario, por lo que se deben implementar acciones correctivas.

Afrontando los problemas expuestos se aborda el problema y se plantean propuestas que de seguro servirán y contribuirán a la solución de los problemas

planteados, en concordancia con los principios constitucionales que condicionan la aplicación del proceso administrativo disciplinario y su regulación con la LRM y su reglamento.

Los resultados que se presenta en el trabajo de investigación ofrecen un completo panorama de los efectos y deficiencias del Proceso Administrativo disciplinario y las sanciones administrativas a los profesores de la UGEL Carabaya que están sujetos a la Ley de la Reforma Magisterial, los cuales se constituirán como una herramienta practica para futuras investigaciones complementarias para la corrección de las deficiencias y el tratamiento científico de los efectos, siempre en defensa de los derechos laborales de los profesores de arbitrariedades e injusticias, en respeto irrestricto de los derechos de tutela jurisdiccional efectiva y de presumir la inocencia de los profesores.

## **2.2 Definición del problema**

### **2.2.1 Problema general**

¿Se puede afirmar que existen serias deficiencias y efectos negativos de los Procesos Administrativos Disciplinarios y las sanciones administrativas a los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya entre el periodo 2016 - 2019?

### **2.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las deficiencias cometidas por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios en la secuela del proceso administrativo disciplinario a los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya entre los periodos 2016 -2019?
- ¿En qué consiste los efectos producidos por las sanciones administrativas producto del proceso administrativo disciplinario a los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya entre los periodos 2016 - 2019?
- ¿Cuáles son las consecuencias de las sanciones administrativas del procedimiento sancionador disciplinario a los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya entre los periodos 2016 -2019?

### **2.3 Intención de la investigación**

La intención de haber realizado la presente investigación, es la de aportar y contribuir en la solución de la problemática situacional que afrontan los profesores de la UGEL de Carabaya, que son sometidos al PAD por el cumplimiento de sus funciones de labor docente, en la medida que dicho proceso trae como consecuencia; deficiencias en el procedimiento efectuado por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, efectos; positivos y negativos de las sanciones administrativas a los profesores, y las consecuencias de las sanciones administrativas del procedimiento sancionador disciplinario, y de las dimensiones que fueron desconocidos hasta antes de la conclusión del trabajo de investigación.

Para poder concretizar la intencionalidad del presente trabajo, se debe tener en cuenta que el Proceso Administrativo Disciplinario es una forma de acto administrativo; que concluye con la emisión de una Resolución Directoral del titular del pliego, que resulta muchas veces represora, esta puede ser la amonestación o privación de derechos laborales del profesor, como producto de una ilícita conducta o proceder del mismo, no existe resultados de estudios cualitativos ni cuantitativos, menos certeza de las deficiencias incurridas por parte de la administración, que conlleva a la impunidad, deficiencias en el servicio e incumplimiento de la normatividad vigente de las faltas, tampoco se conoce los efectos que producen en los profesores, lo que conlleva a la falta de políticas de incorporación al servicio. Siendo necesario conocer estas dimensiones del problema planteado y enmendar estas; mediante el planteamiento de las conclusiones y las posibles soluciones.

### **2.4 Justificación**

El trabajo de investigación se justifica plenamente al abordar un tema vigente y prospectivo sobre Las Deficiencias y Efectos del PAD y las Sanciones Disciplinarias a los Profesores de la UGEL de Carabaya – Macusani durante los periodos 2016 -2019, el producto y las conclusiones a las que arribamos permiten conocer y destacar las causas y consecuencias del proceso, tanto para el empleador, representado por la UGEL Carabaya y el administrado; los profesores,



y definir los diversos factores que intervienen en su aplicación y las posteriores medidas correctivas sugeridas en la conclusión del presente trabajo de investigación.

La diversidad de materias estudiados y desarrollados inductiva y deductivamente en los cuatro ciclos de formación de la Maestría en Derecho con mención en Derecho Administrativo y Gerencia Publica en la Escuela de Postgrado de la universidad Nacional del Altiplano, sumado a ello mi labor de docente por más de 20 años en la provincia de Carabaya, me ha permitido conocer, abordar en imbuirme en los graves problemas que sopesan y afrontan los funcionarios públicos, servidores públicos y profesores en el ejercicio de sus función docente, como una consecuencia de la variada y cambiante normatividad de la legislación peruana, en lo referente a la carrera magisterial. Esta problemática debe orientarse en el control de la actividad del profesorado, en una primera fase, se debe tomar como referencia la Constitución Política por ser sin lugar a dudas el Texto Fundamental, el principal parámetro de interpretación y validez y del conglomerado de normas, propósito que aspiramos como sociedad jurídica, porque el Proceso Administrativo trata de una rama del Derecho que disciplina y ordena la actuación privilegiada con arreglo e imperio de las normas hacia la labor docente y una sociedad respetuosa de la misma.

La investigación tiene su justificación porque primero pretende identificar las deficiencias observadas por la entidad cohercitiva en el proceso administrativo disciplinario, mediante la verificación de los expedientes contrastados con la inadecuada norma legal aplicada en el proceso administrativo disciplinario hacia el profesor, que tienen como efectos negativos la aplicación de las sanciones disciplinarias al docente como producto de las faltas cometidas en el desarrollo de su labor docente. La investigación profunda y minuciosa del problema principal y el planteamiento de los sub problemas afines, nos dan respuestas a la problemática planteada y nuestras conclusiones y sugerencias elaboradas; permitirán solucionar el problema, y ser contrastadas en la práctica como resultado y producto del trabajo de investigación.

La carencia de una legislación adecuada sobre las responsabilidades administrativas incluidos las civiles y penales de los administrados que practican

la función docente y su definición y conceptualización correcta ocasionan que las sanciones administrativas aplicadas son pasibles a no ser lamás ajustadas al derecho, enmarcadas en derecho mucho menos legales; para enmendar ello se debe realizar un estudio profundo, verificando y supervisando la idoneidad de los actos administrativos y las normas legales, y de esa forma velar por el cumplimiento o incumplimiento del fin supremo del Estado y como complemento vigilar en el futuro cercano, mediano y a largo plazo sobre el producto de la sociedad peruana y evitar el debilitamiento progresivo del Estado y su perspectiva como estado moderno. Una gran parte de la doctrina Constitución gestiona intensamente a la Administración Pública, atención que debe justificarse en varias referencias que se justifican en la Ley N° 29944; Ley de la Reforma Magisterial, que posicionan a la Carrera docente en el ámbito formal y jurídico, por tanto el elemento docente que presta sus servicios y que es consiente que su actuación debe ceñirse y sujetarse a una variedad de parámetros que desarrollados con posterioridad, por la legislación ordinaria y propenden a una actuación profesional objetiva, eficaz, imparcial, coordinada, respetuosa de la aplicación del principio de legalidad y del debido procedimiento.

## **2.5 Objetivos**

### **2.5.1 Objetivo general**

Conocer las deficiencias y los efectos que produce el Proceso Administrativo Disciplinario y las sanciones administrativas a los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya – Macusani entre los periodo 2016 – 2019.

### **2.5.2 Objetivos específicos**

- Establecer las deficiencias incurridas por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios en la secuela del proceso administrativo disciplinario a los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya entre los periodos 2016 - 2019.
- Determinar los efectos producidos por las sanciones administrativas producto del proceso administrativo disciplinario a los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya entre los periodos 2016 - 2019.

- Conocer las consecuencias de las sanciones administrativas como producto de la aplicación del procedimiento disciplinario en los profesores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya entre los periodos 2016 - 2019.

*Sistema de variables*

UNIDADES DE ESTUDIO	DE	EJES DE ESTUDIO	SUB EJES DE ESTUDIO
1. Deficiencias del Proceso Administrativo Disciplinario.		1.1. Etapa previa al Proceso Administrativo Disciplinario	1.1.1 Calificación de la denuncia. 1.1.2 Medidas preventivas. 1.1.3 Informe preliminar
		1.2. Etapa del Proceso Administrativo Disciplinario	1.2.1 Notificación. 1.2.2 Derecho de defensa. 1.2.3 Informe oral. 1.2.4 Informe final.
		1.3. Tipos de responsabilidad	2.1.1 Sanción 2.1.2 Absolución 2.1.3 Prescripción 2.2.1 Reconsideración 2.2.2 Apelación 2.3.1 Responsabilidad administrativa 2.3.2 Responsabilidad Penal 2.3.3 Responsabilidad civil
1. Efectos de las Sanciones Administrativas.		1.1. Efectos Administrativos.	
		1.2. Recursos Administrativos.	
2. Consecuencias de las Sanciones Disciplinarias.		3.1 Consecuencias Jurídico Administrativas Procesales	3.1.1 Amonestación Escrita 3.1.2 Suspensión. 3.1.3 Cese Temporal 3.1.4 Destitución del Servicio
		3.2 Consecuencias Sustantivas	3.2.1 Inhabilitación 3.2.2 Registro de Sanciones

## CAPÍTULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1 Acceso al campo

Aprobado el proyecto de investigación, se solicitó a la Dirección de la Maestría en derecho de la Universidad Nacional del Altiplano; Dr. Sergio Valerio Serruto Barriga, cursar el documento idóneo para solicitar la ejecución del proyecto al Director de la UGEL de Carabaya, hecho que se concretizó mediante el oficio N° 314-2018-D/MD-EPG-UNA-PUNO, de fecha 15 de agosto del año 2018 y recepcionado en mesa de partes el 27 de agosto del mismo año; con el número de Registro N° 15919. Posteriormente mediante Oficio N° 0826-2018/ME/GR-PUNO/DREP/DUGEL-C, de fecha 11 de setiembre del año 2028, y recepcionado en por mesa de partes en fecha 22 de setiembre del mismo año, el Director de la UGELocal de Carabaya; Mg. Abrahán Idme Mamani autoriza la ejecución del proyecto de Tesis, brindando las facilidades del caso a través de la Comisión Permanente de PAD en coordinación con la Oficina de Control Institucional. Las principales dificultades encontradas en el desarrollo del trabajo de investigación, se puede sintetizar en tres aspectos; primero en el orden laboral, desde el año 2010 el Abogado asesor de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos, ha sufrido cambios en el transcurso de cada año, concretamente en el periodo de estudio 2016 – 2019, cumplieron el encargo cuatro abogados con diferente criterio, hecho que contribuye negativamente a la aplicación del procedimiento disciplinario. En segundo Lugar de orden organizacional, por los motivos expuestos precedentemente los expedientes no se encuentran organizados administrativamente, no se cuenta con un registro del estado procesal en que se encuentran. Y en tercer lugar de orden publicitario, consistente que los procesos administrativos disciplinarios son manejados con bastante reserva por parte de

la comisión, hecho que dificultó en el tiempo de ejecución, dificultad que se manifiesta por el recelo, muchas veces negativa; para brindar información tener acceso a los expedientes materia de estudio. El tiempo que duró la presente investigación, fue de diez meses, distribuidos en dos tres periodos a detallar; primer periodo comprendido entre los meses de octubre a noviembre del año 2018; trabajo consistente en aplicación de los instrumentos cuantitativos. Segundo periodo; comprendido entre los meses de mayo a octubre del año 2019; trabajo consistente en la aplicación de los instrumentos cualitativos; análisis de expedientes. Tercer periodo comprendido entre los meses de noviembre y diciembre del mismo año, trabajo consistente en la interpretación, discusión y conclusiones de los instrumentos aplicados. En el presente estudio el investigador no trabajo como participante directo en el contexto estudiado, pero es necesario hacer conocer que el investigador ha participado en calidad de Presidente de la Comisión Permanente de PAD en la UGEL de Carabaya en los periodos comprendidos en los años 2007, 2008, 2010 y 2011.

### **3.2 Selección de informantes y situaciones observadas**

La selección de los expedientes en el presente trabajo de investigación se realizó por el método de muestreo no probabilístico, selección aleatoria atendiendo a los expedientes más accesibles, organizados y de fácil ubicación, seguidamente se seleccionó de la población de profesores de la UGEL de Carabaya, sometidos a PAD en los años comprendidos del 2016 al 2019, los casos comprendidos en este periodo fueron de 71 casos; que representa nuestra población de estudio, de los cuales se seleccionaron 39 expedientes, que representa nuestra muestra de estudio, en los cuales se desarrollaron la aplicación del instrumento cuantitativo de recojo de información, y se revisaron todos los expedientes de muestreo no probabilístico, en forma aleatoria y por sugerencia del presidente del COPROA.

Para seleccionar a los informantes y los expedientes de en investigación, se realizó en forma secuencial y progresiva; cuyo factor fue el nivel de complejidad de la falta cometida y la sanción efectiva impuesta a los profesores, siempre orientándonos por los resultados que se venían obteniendo en la secuela de la investigación, la razón casos concretos de los expedientes a ser examinados, estudiados y analizados de los profesores comprendidos en procesos administrativos disciplinarios en el periodo comprendido 2016 - 2019.

### 3.3 Estrategia de recogida y registro de datos

Las estrategias de obtención y recojo de datos por tratarse de una investigación preponderantemente cualitativo con pequeños rasgos cuantitativos de organización; cualitativo por el procedimiento de recolección y el análisis de datos, el análisis y la recolección de datos se realizan simultáneamente, el análisis se realiza paralelamente a la recolección de datos como lo explica; Hernández, (2010). Y cuantitativo porque parte de una problemática concreta y delimitada, ocupándose de aspectos externos específicos, siendo el marco teórico guía fundamental del estudio y la revisión de la literatura.

En la presente investigación se utiliza la técnica denominada de Análisis de contenido; consistente en el estudio de las teorías, la doctrina, las escuelas o corrientes teóricas, los ensayos, los artículos entre otros; que posibilitaran el acercamiento a los significados, pensamientos, tendencias y fuentes, para encontrar las categorías conceptuales a ser interpretadas, el instrumento utilizado es la guía de análisis de contenido. También se utilizó la técnica del análisis documental, consistente en determinar la presencia de una o varias características de los expedientes en estudio, y nos permitirán ingresar al fondo del expediente, conociendo sus motivaciones, sus orígenes, la doctrina y sus perspectivas de contenido, el instrumento utilizado es la guía de análisis documental. Los instrumentos utilizados se caracterizan por permitir el registro de los datos básicos consignados en los expedientes, contrastados con las doctrinas del debido proceso, registrándose en forma lógica y ordenada de acuerdo a las unidades, ejes y sub ejes de la investigación.

Las dos técnicas citadas precedentemente, la presente investigación se apoya en la técnica del fichaje; y de acuerdo al tipo de investigación que corresponde a la tesis jurídico – descriptivo, donde se ha utilizado el método del análisis que nos brinda la posibilidad de descomponer el problema jurídico del proceso administrativo disciplinario, en sus diversos aspectos y particularidades, con el objetivo de entablar los niveles y relaciones de la normatividad jurídico social. El fichaje es la técnica más utilizada en la presente investigación, consistente en registrar en una tarjeta adimensional llamada ficha y la conforman una amplia variedad de sub técnicas específicas como: las bibliográficas, hemerográficas, de investigación, textuales, de resumen, de paráfrasis, de comentario y combinadas que conllevan al recojo, selección, procesamiento y análisis de la

información basados en los objetivos planteados de la investigación, recurriendo a la experiencia de investigadores y aplicadores de instrumentos de investigación.

### **3.4 Análisis de datos y categorías**

En el presente trabajo de investigación es preponderantemente cualitativo, apoyado en base cuantitativa y se abordan tres Unidades de estudio:

Para las unidades de estudio no se utilizó la estadística clásica, no se realizaron cuadros estadísticos, ilustraciones o gráficos, se utilizaron cuadros y tablas de organización cuantitativos de apoyo y esquemas ilustrativos. No se aplicaron pruebas de hipótesis estadística, por el hecho que la presente categoría trata de una investigación de corte cualitativa, los insumos recogidos han sido analizados, estudiados y posterior interpretación de acuerdo a los ejes temáticos y a las unidades de estudio formuladas, en sincronía con los objetivos formulados, por lo cual la presente unidad de estudio de la investigación resulta del tipo jurídico – descriptivo, donde se ha utilizado el método del análisis que nos brinda la posibilidad de descomponer el problema jurídico del proceso administrativo disciplinario, y de corte exploratorio descriptivo de los expedientes en estudio. Se tomaron referencialmente las siguientes técnicas de estudio.

**Comparación constante:** Consistente en el análisis y la codificación simultánea o paralela de los datos con la finalidad de desarrollar apreciaciones y conceptos, en la comparación continua de los incidentes detallados de los datos, el estudio de investigación se refine en los conceptos, se identifican sus propiedades, y se explora las relaciones e interrelaciones simultaneas de unos con otros y se van integrando a una teoría coherente.

**División:** Disgregar los contenidos en fracciones, porciones o unidades temáticas como párrafos o grupo de párrafos que delimitan una idea o un concepto central de la finalidad de la investigación.

**Categorización:** consiste en la clasificación, conceptualización o codificación mediante una expresión clara o término específico, tomando en cuenta las actividades, actos, significado, situaciones y relaciones.

**Análisis de contenidos:** Es considerado un proceso eminentemente creador de interpretación - categorización – análisis, comprendiendo y entendiendo los elementos y principios que lo conforman.

Valoración: .consistente en el ofrecimiento de una valoración personal producto del trabajo conjunto, teniendo en cuenta las bases teóricas, con el propósito de arribar a las conclusiones del trabajo de investigación.

La información como los datos recogidos han sido procesados, considerando la técnica de categorización; consistente en clasificar los resultados recabados, de la aplicación de los instrumentos en concordancia son las unidades de estudio.

**Primero:** Se ordenaron y clasificaron los datos obtenidos de los expedientes de estudio de acuerdo a los objetivos de estudio, para la interpretación y el análisis se plantea un diseño propio: primeramente se inicia con las deficiencias incurridas por la Comisión de Permanente de PAD, en el procedimiento del mismo, se señalan sus falencias y los casos en las que se muestra la vulneración al debido proceso. En segundo Lugar, se analiza las consecuencias de las deficiencias incurridas bajo la interpretación y análisis de los expedientes en los que se administró la sanción según la Ley de Reforma Magisterial; Finalmente, se presenta la perspectiva de la Aplicación debida e ideal del Proceso Administrativo Disciplinario a los profesores.

**Segundo:** Se realizó la interpretación y análisis según la secuencia y el ordenamiento establecido en la secuencialidad descrita en el punto primero, considerándose los objetivos planteados.

**Tercero:** Para poder comprobar la verdad de la hipótesis no se ha aplicado modelo o diseño estadístico, por corresponder al modelo de investigación cualitativo, en donde no se ha planteado hipótesis, la comprobación de las conclusiones se realizó con los hallazgos recogidos durante la investigación de los expedientes de estudio y bibliografía.

**Cuarto:** El informe final de investigación concluye con las conclusiones y las sugerencias. Las conclusiones se han formulado como producto funcional de los objetivos planteados, y en cuanto a las sugerencias se plantean en relación a las conclusiones arribadas.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Unidad de Estudio: Deficiencias del Proceso Administrativo Disciplinario

El Proceso Administrativo Disciplinario desde la óptica procesal, se constituye como el debido procedimiento sancionador aplicado en contra del profesor denunciado por el cometido de una falta o transgredir norma administrativa pudiendo concluir con imponer una sanción disciplinaria, constituyéndose el procedimiento como el cumulo de actuaciones y diligencias que concluyen con la emisión de una sancion administrativa que impone una sanción o absuelve al procesado. Pacori, (2018).

De los expedientes analizados de la muestra establecida en el presente trabajo de investigación, presentan muchas deficiencias procesales en los Procesos Administrativos Disciplinarios, en aplicación y cumplimiento de la normatividad vigente como: la Ley N° 29944, denominado Ley de Reforma Magisterial, el Decreto Supremo N° 004-2013-ED, concerniente al Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, el Decreto Supremo N° 007-2015-MINEDU, que contempla la modificación de los artículos de Reglamento de Ley de Reforma Magisterial, la Resolución Vice Ministerial N° 091-2015-MINEDU, sobre las Normas que regulan el PAD para Profesores en el Sector Público, la Ley N° 29988, denominada; Norma jurídica que contiene medidas extraordinaria para el personal docente y administrativo de instituciones educativas públicas y privados, implicado en delitos terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas; crea el registro de personas condenadas o procesadas, por delito de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas y modifica los artículos 36° y 38° del código penal. Y el Decreto

Supremo N° 004-2017-MINEDU, sobre el Reglamento de la Ley N° 29988. Ley N° 27337, Aprueba el nuevo Código de los Niños y Adolescentes.

La Unidad de estudio deficiencias del Procedimiento Administrativo Disciplinario por razones metodológicas, se ha disgregado en dos ejes de estudio; la primera referente a etapa previa al inicio del proceso y las segunda referida a la etapa propiamente dicha del proceso.

#### **4.1.1 Eje de Estudio: Etapa Previa al Proceso Administrativo Disciplinario**

Se conoce como la etapa de inicio o ulterior al PAD, también se le conoce como la etapa previa a la investigación de la denuncia y compete a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios (COPROA); dicha comisión en esta etapa o periodo realizan la calificación de la falta denunciada que ha sido remitida por el Director de la Institución, y debe pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia del PAD, que ha sido solicitada en la etapa investigativa.

El PAD es por antonomasia un proceso de conocimiento, que implica tomar decisiones de carácter fundamental previo a un análisis profundo, para una posterior emisión de un acto administrativo. El procedimiento administrativo no implica la generación de una declaración de voluntad, dado que esta última se encuentra limitada por el principio de legalidad. El procedimiento administrativo a su vez, tiene una doble finalidad, primeramente se constituye como el garante de los derechos de los investigados, efectivizando particularmente el derecho de petición administrativa. Constituyéndose el procedimiento administrativo en la relación del Estado de Derecho ante la prerrogativa de potestades autoritarias de la Administración, en mérito de posturas y concepciones provenientes de respeto por los derechos fundamentales y el sometimiento de la Administración de la Ley. Guzmán (2011).

El proceso Administrativo Disciplinario a los profesores debe resguardar y garantizar el debido proceso; el derecho a ser escuchado, la presunción de la inocencia, a poder aportar las pruebas, igualdad ante la ley y la legalidad de las actuaciones, teniendo en cuenta el bien jurídico del buen funcionamiento de la administración pública. El proceso Administrativo Disciplinario mantiene el

orden y el correcto funcionamiento del servicio educativo que está a cargo del profesor, siendo los elementos del poder disciplinario:

- Los sujetos; constituido por el sujeto activo, quien tiene la potestad de sancionar ejercido por el titular de la institución, en nuestro caso el Director de la UGEL de Carabaya. Y el sujeto pasivo que siempre es un funcionario público o servidor público, en nuestro caso el profesor en ejercicio de sus funciones.
- El objeto; consistente en la aplicación de una medida disciplinaria, previo proceso practicado por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos, recomendando una sanción al profesor.
- El motivo; está relacionado a los hechos del profesor consideradas como faltas u omisiones administrativas, que influyen y perjudican en la marcha correcta del servicio educativo, siendo merecedoras de una sanción disciplinaria, temporal o definitiva.
- El fin; que se refiere a la tutela del ordenamiento jurídico administrativo de la administración.

En el presente eje de estudio se analizan las sub ejes; la presentación y calificación de la denuncia, las medidas preventivas adoptadas y el informe preliminar por parte de la Comisión Permanente de PAD, los cuales son desarrollados a continuación.

#### **4.1.1.1 Presentación y Calificación de la Denuncia**

Se entiende que la denuncia debe ser administrativa, definida como; una manifestación escrita o verbal con la que el denunciante; persona natural pone de conocimiento mediante las acciones de pregonar una noticia, avisar o declarar a la superioridad o autoridad competente una conducta o actuación inoficiosa, infractiva, irregularidad, ilegal, dolosa, o negligente; que a su juicio, vulnera sus funciones como profesional o el código de ética. Denuncia es aquella declaración de los conocimientos sobre los hechos o noticia que pudieran constituir delito o falta y se da publicidad por la autoridad competente. Neyra, (2015).

La denuncia puede presentarlo un tercero considerado como; cualquier ciudadano que tenga la consideración de que un profesor haya cometido un acto indisciplinario, convirtiéndose en un colaborador de la Administración Pública, debiendo formular la denuncia que corresponda, siendo requisito la exposición clara de los hechos de denuncia, debe identificar al presunto responsable y ofreciendo las pruebas que considere pertinente, no procede desistimiento porque continua la investigación de los hechos denunciados.

Toda denuncia debe ser remitida en un periodo que no exceda las veinticuatro horas al Director de la UGEL Carabaya, funcionario encargado de calificar la denuncia presentada en atención a la naturaleza, omisión o acción, tomando en cuenta la gravedad a la comisión respectiva en un plazo de 24 horas.

- **Presentación de la Denuncia**

TABLA 1

*Denuncias a profesores en la UGEL Carabaya del periodo 2016-2019*

VARIABLES	N° DE DENUNCIAS	N° DE ESTUDIOS
VARIABLE 2016	14	09
VARIABLE 2017	19	11
VARIABLE 2018	16	7
VARIABLE 2019	22	12
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>39</b>

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA:** Durante el periodo de estudio comprendido entre los años 2016 al 2019 se presentaron 71 denuncias; siendo nuestra población de estudio, de los cuales se seleccionaron 39 expedientes de estudio, de los expedientes revisados por lo general la denuncia lo presenta el Director de la Institución Educativa, 34 procesos fueron iniciados a petición del Director, 03 denuncias por las rondas campesinas y 02 por los padres de familia. Se puede corroborar que existen serias deficiencias en la exposición clara de los hechos que constituyan una posible falta u omisión administrativa por parte del profesor, se puede apreciar que en los expedientes presenta escaso ofrecimiento de pruebas que tengan pertinencia al motivo de la denuncia.
- **DISCUSION:** El artículo 26 de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, Norma que Regula el PAD para Profesores en el Sector Público,

expresa: “todo ciudadano que estime que algun docente haya infringido o cometa una falta disciplinaria puede presentar la denuncia que crea necesaria (...). Se considera a la persona que denuncia como un tercero que colabora con de la administración pública, nunca es parte del procedimiento disciplinario; (...)” La controversia radica como se ha podido apreciar precedentemente la mayoría de las denuncias lo realiza el Director de la institución siendo directamente juez y parte del proceso, por la sencilla razón que las faltas no leves y leves tiene competencia resolutive el Director de la Institución, lo cual causa confusión e incertidumbre, infiriéndose desconocimiento de las funciones sancionadoras del director de la institución. Estos aspectos no contemplados taxativamente en la normativa sancionadora repercuten negativamente en el debido proceso, y consecuentemente se constituyen como deficiencia del Proceso Administrativo Disciplinario.

- **CALIFICACION DE LA DENUNCIA:** En aplicación del artículo 78° del Reglamento de la Ley N° 29444; LRM, menciona las posibles faltas que pueden incurrir los profesores y son calificadas por conducta y naturaleza omisiva, el nivel de gravedad se determina previa evaluación concurrente de las siguientes condiciones: La Circunstancia en la que se infringen. La forma en que se realizan. La concurrencia plural de infracciones o faltas. La participación singular o plural de servidores. El nivel de afectación grave del perjuicio a los intereses públicos y/o bienes protegidos jurídicamente. Grado económico del perjuicio causado. La ilegalidad del beneficio obtenido. h) La intencionalidad existente en la conducta ejercida del imputado. i) El nivel jerárquico de los denunciados.

Las faltas calificadas como falta grave y falta muy grave cuya sanción es el cese temporal o la destitución, el trámite que corresponde es el Proceso Administrativo Disciplinario, en cambio la denuncia que son pasibles de una amonestación escrita o suspensión, son trasladadas al Jefe inmediato superior, al responsable de recursos humanos o al Director de la Institución de procedencia para su dictamen evaluativo y la sanción que amerite.

El COPROA debe pronunciar en un plazo de treinta días sobre la procedencia o improcedencia del PAD, mediante la emisión del informe preliminar, si la recomendación es instaurar el proceso el Director de la UGEL

Carabaya; titular del pliego realiza la emisión de la Resolución en un plazo de 05 días, caso contrario la comisión recomienda el archivamiento del expediente mediante acto administrativo.

TABLA 2

*Calificación de denuncias de la UGEL Carabaya del periodo 2016-2019*

VARIABLE	DENUNCIAS ESTUDIADAS	CALIFICACION DE DENUNCIAS			
		F. LEVE	F. NO LEVE	F. GRAVE	F. MUY GRAVE
V-2016	09	4	4	0	1
V-2017	11	4	3	2	2
V-2018	7	3	3	1	0
V-2019	12	6	3	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA.** Nos revela que 17 expedientes fueron calificados como falta leve; tipificado en el artículo 46° de la Ley 29944; LRM, por no cumplir adecuadamente con los deberes, obligaciones, prohibiciones y principios en el cumplimiento de las labores de docente, cuya sanción es la amonestación escrita e impuesta por el Director de la Institución de origen en caso de institución polidocente completo o especialista de recursos humanos de la UGEL Carabaya, y tipificado también en el artículo 80 del Reglamento de la Ley; La amonestación escrita es una llamada de atención realizada en forma escrita al docente con la finalidad que mejore su conducta docente, instándole a no incurrir nuevamente en futuras faltas administrativas. El cuadro revela que 13 expedientes fueron calificados como faltas no leves, tipificado en el artículo 47° de la LRM, como infracción por acción u omisión, por el negligente de obligaciones, deberes, prohibiciones y principios en el desarrollo de la función docente, lo que amerita la suspensión de 1 a 30 días sin poder gozar de sus remuneraciones, y el artículo 81° del Reglamento de la Ley; la separación del servicio al profesor por el tiempo indicado precedentemente.

Se evidencia que 04 expedientes fueron calificados como falta grave, tipificado en el artículo 48° de la LRM, como causar perjuicio institucional o estudiantes, promoviendo, encubriendo o ejecutando actos que connotan violencia física, difamación, injuria o calumnia; realizaron actividades de lucro y comerciales para su propio beneficio y de terceras personas, abandonar su

cargo injustificadamente, oposición e interrupción al desarrollo del servicio educativo, realizar proselitismo político entre otros, y el artículo 82 del Reglamento de la Ley; la medida de los ceses temporales establece la obligada inasistencia del docente a su institución educativa sin percibir su remuneración, el periodo fluctúa entre los treinta días hasta los doce meses. Finalmente se lectura que 05 expedientes fueron calificados como faltas muy graves, tipificado en el artículo 49° de la LRM, como el transgredimiento por acción u omisión de la función docente; no presentarse a la evaluación de desempeño docente, fueron condenados por delito doloso, contra la libertad e indemnidad sexual, incursión en actos violentos contra los derechos fundamentales del estudiante, maltrato psicológico, comportamientos de hostigamiento sexual, concurrencia a la institución educativa en estado de ebriedad o en estado de drogadicción, inasistencia a la institución por tres días en forma consecutiva o cinco días no continuos en un periodo comprendido de dos meses, entre otros; y el artículo 83° del reglamento de la Ley; la destitución pone fin a la pertenencia de la Carrera de la Reforma Magisterial del profesor como consecuencia de una sanción administrativa que cause estado.

- **DISCUSIÓN:** El artículo 26 de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, Norma regulatoria del PAD que involucra a los docentes que laboran en el Sector Público, en el numeral 5 expresa: “Los integrantes de la comisión COPROA Pueden ejecutar actuaciones de investigación antes de la emisión del informe preliminar, con el propósito de recoger todas los hallazgos y evidencias sobre la certeza de los hechos denunciados”. De todos los expedientes analizados; el COPROA no ha efectuado realizado actos de investigación de las denuncias presentadas, la comisión presta sus servicios ad honorem sin retribución económica, estos actos de investigación lo realiza el secretario Técnico, contraviniendo el artículo 7° de la norma citada precedentemente sobre la constitución y competencia del secretario técnico, indicando que será a tiempo completo y de forma exclusiva. Las deficiencias analizadas afectan negativamente el proceso tanto a la institución como al profesor, al primero por la impunidad y la falta de resarcimiento, y al segundo la aplicación del debido proceso por lagunas procesales.

#### 4.1.1.2 Medidas Preventivas y de Retiro

El diccionario de la Real Academia Española RAE señala que la palabra preventivo o previene, es la disposición con anterioridad o anticipadamente lo estrictamente necesario para un determinado fin, evitar, precaver, impedir algo o estorbar, en conclusión el concepto nos menciona la obtención de un fin, para impedir una actuación o actividad. Las medidas preventivas por lo general tienen el carácter de acciones permanentes, a excepción que del resultado del proceso se constate y se establezca la inexistencia de la vulneración o violación a la ley, por lo cual la medida quedará sin efecto. De Lazzari (1995).

El artículo 44° de la LRM regula las medidas preventivas en el Proceso Administrativo Disciplinario, el Director institucional realiza mediante acto administrativo preventivamente la separación del docente a sola existencia de una denuncia judicial o administrativa en su contra, por las causales siguientes:

- Presuntos delitos tipificados contra la libertad sexual; violación sexual u hostigamiento sexual en agravio de los estudiantes.
- Presuntos delitos tipificados de apología al terrorismo, delitos de terrorismo y sus agravantes.
- Presuntos delitos de corrupción de funcionarios.
- Presuntos delitos de tráfico ilícito de drogas.
- realizar actos violentos afectando los derechos fundamentales de la persona o el patrimonio, impidiendo el funcionamiento normal del servicio público.

La disposición de retiro del profesor es adoptada por el titular de la Unidad de GEL de Carabaya, previa recomendación escrita por parte del COPROA por las siguientes causales:

- Denuncias de presuntas faltas graves como: ocasionar perjuicios a los estudiantes o a la propia institución, ejecutando, promoviendo o encubriendo, al interior o exteriores de la institución, actividades de violencia física, actos calumniosos, injuriosos o difamatorios, en agravio de algún miembro de la comunidad educativa.



- Estar comprendido en denuncia por presunta falta grave: realizar actos violentos o que causen un perjuicio grave contra los derechos fundamentales de los alumnos y otros integrantes de la comunidad y/o a la institución educativa, también realizar actividades que impidan el funcionamiento normal de los servicios públicos. Realizar afectación física o psicológica a los estudiantes que causen un grave daño. Practicar comportamientos de hostigamiento sexual y actos que transgredan la indemnidad, integridad, y libertad sexual establecidos en el Código Penal como delitos. Asistir a la institución educativa en estado ebrio o bajo efectos de sustancias psicoactivas. Conductas inductivas a los estudiantes a asistir en manifestaciones políticas.

TABLA 3

*Medidas preventivas y de retiro de la UGEL Carabaya del periodo 2016-2019*

N°	Expediente	R.D. N°	Medida preventiva	RETIRO
01	9459-2016	049-2016	Disposición a la UGEL	
02	0429-2017	039-2017	Disposición a la UGEL	
03	4109-2017	1076-2017	Disposición a la UGEL	
04	6259-2017	1671-2018		Destitución del servicio
05	17616-2017	1593-2018		Destitución del servicio
06	0856-2018	198-2018	Disposición a la UGEL	
07	3560-2019	45-2019	Disposición a la UGEL	
08	13659-2019	1765-2019	Disposición a la UGEL	
09	13987-2019	2009-2019	Disposición a la UGEL	

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA:** Se evidencia que en siete expedientes se aplicaron medidas preventivas previsto en el artículo 44° de la LRM; disposición consistente en poner a disposición de la UGEL de Carabaya al profesor inmerso en el PAD. Especificando en cinco expedientes se aplicaron medidas preventivas por Presuntos delitos de contra la libertad sexual; violacion y hostigamiento sexual en agravio de alumnas y tres expedientes por el presunto delito de actos de violencia física y psicológica atentatorios a los derechos fundamentales de la persona Finalmente se lectura que en dos expedientes; el expediente N° 6259-2017-CPAD y el Expediente N° 17616-2017-CPDA se tomaron medidas de retiro; ambos profesores fueron sancionados por faltas muy graves, tipificado en el artículo 49° de la LRM y el artículo 83° del reglamento de la Ley; con la destitución que pone fin a la pertenencia de la Carrera de la Reforma Magisterial del profesor como

producto, consecuencia y secuela de sanción administrativa, ambos casos fueron sancionados por delitos de hostigamiento en agravio del estudiante, ambos casos se encuentran denunciados ante el Ministerio Público, en la etapa de investigación preparatoria y pese al tiempo transcurrido no se realiza la Acusación, por casos que no confluyen y no son de interés de la presente investigación.

- **DISCUSION:** La mayoría de expedientes en estudio, treinta expedientes no se aplicaron medidas preventivas o retiros, por constituir faltas leves y faltas no leves, el primero está tipificado en el artículo 46° de la Ley 29944; LRM y el artículo 80 de su Reglamento; y el segundo tipificado en el artículo 47° de la misma Ley mas el artículo 81° del Reglamento de la Ley; por incurrir en incumplimiento de deberes, principios, prohibiciones y obligaciones en el cumplimiento de la labor docente, cuya sanción es la amonestación escrita y la separación del servicio temporalmente por el periodo previsto en la norma que es hasta 30 días.

El artículo 29 de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, Normativa Regulatoria del PAD para docentes que laboran en el Sector Público, en el numeral 1 expresa: “El director bajo responsabilidad funcional ejecuta de oficio la medida de separación preventiva al docente a la existencia de una denuncia judicial o administrativa por presuntos delitos (...) deviendo dar informe al titular de la UGEL o DRE, o quien haga sus veces. La medida se realiza mediante resolución con la debida motivacion.” De los expedientes analizados se puede apreciar que existe dilación en la remisión de la resolución directoral para la separación preventiva del infractor, habiendo realizado muchas veces la puesta a disposición mediante un oficio, que posteriormente ha sido regularizado, mediante dicho acto el titular de la UGEL Carabaya efectúa la separación preventiva, sin tomar en cuenta la sustitución inmediata del docente infractor por otro contratado, que garantice la prestación del servicio educativo.

#### 4.1.1.3 Informe Preliminar

Se denomina informe preliminar al análisis y discusión profunda de la comisión responsable, sobre los hallazgos, resultados y apreciaciones sobre la imputación específica, reuniéndose todos los datos obtenidos para asumir y tomar

una determinación producto de los insumos recogidos, el informe preliminar de ninguna manera se constituye como el resultado final sobre la investigación.

En el procedimiento administrativo el informe preliminar constituye una opinión sobre una determinada materia, relacionada estrechamente con el procedimiento y es emitida por las personas a quienes se les reconoce cualificación o competencia, siendo su finalidad de ser un soporte de ayuda al órgano decisor a que se tome una decisión a fin de garantizar el acierto de la decisión final.

Los informes son las declaraciones y apreciaciones juiciosas realizadas por órganos que son especialmente calificadas en ciertas materias, con finalidades ilustrativas al órgano decisor proporcionándole los elementos de juicios básicos y necesarios para tomar decisiones y dictar un acto administrativo con plena garantía de acierto. García de Enterria (1993).

Los pareceres y los informes que lo emiten los funcionarios, organismos y autoridades que son distintos a quienes o aquellos distintos a los que corresponde dictar la resolución o propuesta de resolución, respecto de los hechos, los derechos o las pretensiones que sean objeto del expediente, y contribuyan a proporcionar los adecuados y necesarios elementos de juicio para la adecuada toma de decisiones plasmada en la resolución. Entrena (1999).

De los 39 expedientes en estudio, solo 20 expedientes cuentan con la recomendación de parte de la Comisión Permanente de PAD mediante el informe preliminar, remitido al titular de la institución mediante un informe. Los 19 expedientes restantes no cuentan con el informe debido a que son faltas de los profesores considerados como faltas no leves y faltas leves, cuya competencia recae en el Director institucional o el especialista en personal de la UGEL de Carabaya. En los capítulos subsecuentes se arribaran a las lecturas y discusión sobre los motivos que dificultaron en la conclusión del Proceso Administrativo Disciplinario, por prescripción o por otra causal, no obstante ello en el presente sub eje solo se toman en cuenta los veinte expedientes que cuentan con el informe preliminar respectivo por parte de la comisión.

TABLA N°. 4

*Informe preliminar de PAD de la UGEL Carabaya del periodo 2016-2019*

VARIABLE	RECOMENDACIÓN DE LA CPPAD		
	No se recomendó	Instaurar PAD	No existe merito
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>5</b>

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA.** Nos revela que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios no realizó ninguna recomendación a 04 expedientes, a esto se suma los 19 expedientes que no toma conocimiento la comisión.

Se evidencia que once expedientes fueron recomendados para la correspondiente instauración del Proceso Administrativo Disciplinario, por parte de la Comisión Permanente de PAD.

Finalmente se lectura que; la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios recomienda la inexistencia méritual o para poder instaurar proceso administrativo disciplinario a cinco expedientes.

- **DISCUSIÓN:** A primera vista resulta incongruente que solo 20 expedientes de los 39 existentes, tome conocimiento la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, debido a varios factores principalmente a que anualmente se ha procedido al cambiado al secretario técnico de la CPPAD, recaída en personal letrado; se puede inferir que por la carga laboral se ha dejado pasar los tiempos preclusivos del procedimiento, pudiéndose observar que dichos expedientes hasta la fecha se encuentran sin impulso de las partes procesales y en cumplimiento del artículo 105° del Reglamento de la Ley N° 29944; LRM y el artículo 53° de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, sobre “Normas que Regulan el PAD para Profesores del Sector Publico” deben ser declarados de oficio o a petición de parte la prescripción transcurrido un año, plazo que se computa a partir de la fecha del informe preliminar, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios informan detalladamente las causas, determinando los presuntos responsables para iniciar las acciones administrativas.

Los expedientes con recomendación para instaurar Proceso Administrativo Disciplinario, fueron ratificados con acto resolutivo y derivados a la comisión para el trámite respectivo, conteniendo el expediente: Los medios probatorios e identificación del profesor, la imputación y descripción fáctica que configuran falta, la sanción que correspondería a la imputación, el plazo concedido por ley realizando los descargos que vea por conveniente, las obligaciones y los derecho que le asiste al profesor y la recurrencia de autoridad con competencia para la recepción los descargos. Este acto administrativo tiene la característica de ser inimpugnable, incluyendo al denunciante que tiene ilegitimidad para impugnar el acto administrativo de archivamiento.

#### **4.1.2 Eje de Estudio: Etapa del Proceso Administrativo Disciplinario**

Proceso administrativo son los actos o actuaciones realizados por el órgano jurisdiccional competente para solucionar una controversia entre las partes procesales de la actuación administrativa; por otro lado procedimiento se denominan a la serie de medidas o pasos con la finalidad de producir o ejecutar un acto jurídico. Más adelante señala: Un proceso es calificable en la especialidad administrativa, en la medida que contengan alguna de las dos circunstancias: que la administración pública sea constituya como parte controversial, o que el que asume resolutivamente la contienda controversial sea un órgano propio de la administración estatal. Martínez (1994).

El PAD es el Cumulo estructurado, sistematizado, progresivo, complejo, concatenado y unitario de las actuaciones jurídico procesales administrativamente, ejercidos por funcionario competente o el órgano jurisdiccional, desarrollando y estructurando para tener como producto un acto individualizado de una disposición administrativa vigente, con el objetivo de integrarla plenamente a la perturbacion, o declaracion inaplicable, extinguiendo, removiendo o reconociendo una concreta situación de hecho o de derecho. Vanegas (1989).

##### **4.1.2.1 La Notificación**

La notificación por lo general es un acto secretarial, poniéndose de conocimiento las partes y a terceros mediante un documento, las providencias dictadas por el juez para iniciar un proceso, para realizar un trámite o poner fin al

mismo, también puede constituir como un acto de la misma parte notificado espontáneamente. Devis (1984).

La notificación debe ser en forma personal, en el domicilio del administrado o en otro domicilio señalado en un procedimiento similar o análogo en la misma entidad con un periodo no mayor del último año, recabándose la firma del administrado, del representante o la persona que se encuentra en el domicilio notificado, el tercero debe identificarse con sus documentos personales dejando plena constancia de sus nombres y la relación filial o de parentesco que tiene con el administrado, se admiten otras modalidades de notificación como; correo electrónico, correo certificado, fax y télex, siempre que se deje constancia de recepción y sea a solicitud del administrado. Con ello se deja sin efecto la supuesta notificación dejado debajo de la puerta, por la ventana o pegada en la pared. Cervantes, (2015).

La notificación tiene muchas connotaciones y toma diversos nombres, dependiendo del objeto de la resolución, si se manda a realizar o entregar alguna cosa es requerimiento, si se llama al administrado a la presencia administrativa o judicial es citación, si es para contestar una demanda específica se denomina emplazamiento. Hinostriza (2017).

Dentro del Derecho Administrativo la notificación es poner de conocimiento al interesado sobre la afectación de sus intereses mediante una resolución a través de una comunicación efectiva, configurándose como una comunicación que se encuadra inmerso en el ámbito del procedimiento administrativo, teniendo como finalidad el de asegurar el documento o acto resolutorio, conteniendo toda la información necesaria del procedimiento.

La notificación personal es la modalidad más usual para realizar este acto procedimental, cumpliendo con las especificaciones y datos que contenga el documento nacional de identidad del administrado u otra persona que se encuentre en el domicilio, también el profesor puede tomar conocimiento en forma espontánea o acceso directo al caso, también se considera como notificación válida a partir de otras actuaciones procedimentales realizadas que permitan

concluir en forma razonable que el profesor tuvo o tiene conocimiento del contenido o los alcances de la notificación.

La Ley N° 27444; LPAG en su artículo 99 sobre notificación del acto administrativo que instaura el proceso administrativo y los descargos, numeral 99.1 indica: El Área de Trámite Documentario de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, realizada la debida ya valida notificación del acto administrativo, mediante resolución que instaura el PAD.

TABLA 5

*Instauración del PAD de la UGEL Carabaya del periodo 2016-2019*

VARIABLE	NOTIFICACION		
	No se realizo	Válidamente realizada	Nulidad de actos procesales
<b>EXPEDIENTES</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA.** Nos revela que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios no realizo notificación alguna a nueve expedientes, por diversos motivos que se analizan en la discusión.

Se evidencia que nueve expedientes fueron notificados válidamente cumpliendo lo establecido en la Ley N° 27444, LPAG y el artículo 37° de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, sobre “Las Normas que Regulan el PAD para Profesores del Sector Publico”.

Finalmente se lectura que; la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios no realizo diligentemente las notificaciones a dos expedientes, que tuvieron como consecuencia interponer nulidad de actos administrativos procesales, estas notificaciones fueron insertadas en los antiguos domicilios de los administrados, consiguientemente se anuló los actuados preclusivamente hasta la notificación válidamente efectuada.

- **DISCUSION:** Como se puede apreciar en el cuadro N° 6 se detalla que cuatro expedientes no se realizó recomendación alguna, debido a que en forma anual se ha cambiado al secretario técnico de la CPPAD, recaída en personal letrado y por



la carga laboral se ha dejado pasar los tiempos preclusivos del procedimiento, y en aplicación del artículo 105° del Reglamento de la Ley N° 29444; LRM estos han prescrito. Y en cinco expedientes se ha calificado que no existe mérito para la instauración de PAD, en conformidad con el artículo 34° de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, sobre “Las Normas que Regulan el PAD para Profesores del Sector Publico”.

El artículo 37 sobre la notificación; la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, que norma el PAD de Profesores en el Sector Publico, expresa: “La notificación de la resolución que instaura el PAD, debe ser raelizado de oficio y con la debidao diligencia y es de competencia del órgano que lo emite, en cumplimiento de lo regulado en la Ley N° 27444, LPAG”. Las notificaciones no se realizan de manera diligente debido a factores logísticos como: carencia de personal administrativo para dicha función, ámbito territorial diverso de lugares inaccesible como zona rural y zona de selva, se puede contrastar en los expedientes que las notificaciones fueron realizadas previa prescripción del proceso administrativo disciplinario, lo cual trae como consecuencia efectos negativos tanto para el profesor incurso en proceso y para la institución educativa afectando directamente a la prestación del servicio educativo.

Más adelante El artículo en comento menciona: “En caso de una notificación personal, de no ubicarse al procesado u otra persona en el domicilio último señalado por este o en el que conste en su Documento Nacional de Identidad (...) teniendo como válida la notificación efectuada”. Los docentes que prestan su servicio en la UGEL Carabaya, en su gran mayoría son de las diversas provincias de la Región, teniendo como residencia estas mismas localidades o fuera de la provincia de Carabaya, en cuanto a su documento nacional de identidad, como en la mayoría de la población, estos datos no están actualizados y también consignan direcciones en otras provincias, estos hechos dificultan la debida notificación oportuna y crea la presentación de nulidades de actos administrativos por deficiente notificación. Para subsanar estas deficiencias se sugiere la incorporación de la notificación electrónica del administrado, que deberá consignar en la dirección de la institución educativa en calidad de declaración jurada.



#### 4.1.2.2 Ejercicio del Derecho de Defensa

El derecho de defensa lo regula el 139° inciso 14 de la Carta Magna, señalando que ninguna persona natural puede ser privada al derecho fundamental de ejercer su defensa en ninguna etapa del proceso, de lo que se puede inferir que desde el principio o inicio de todo proceso la persona cuenta con los derechos que le concede la Constitución Política a hacer ejercicio libre de su defensa bajo el asesoramiento y dirección de letrado, elegido libremente, en amparo del principio de contradicción.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en lo referente a la esencia del derecho de defensa, ha manifestado que el derecho en mención es un reflejo intrínseco al derecho del debido proceso, entendiéndose como el cumulo de requisitos de estricta observancia y cumplimiento en toda instancia del proceso con el objetivo de que los investigados tengan las condiciones y garantías de defensa adecuada al derecho frente a los actos provenientes del estado, adoptado por autoridad competente; sea este pública administrativa, judicial o legislativa.

También la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 10 sostiene; todos los servidores públicos gozan de derechos, con plena igualdad de condiciones, públicamente a ser escuchado en aplicación de la justicia por una autoridad competente o tribunal imparcial e independiente, que determine sus obligaciones, sus derechos y/o para la evaluación de la acusación dirigida contra la persona en materia administrativa. El artículo 8.1 del Pacto de San José manifiesta que el servidor público cuenta con derecho con las garantías debidas a ser escuchado en el término de un periodo de tiempo razonable, por la autoridad administrativa competente establecida con antelación por norma con rango de ley, en lo sustancial de un procedimiento disciplinario formulado en su contra.

El derecho de defensa por el contenido y la importancia que abarca se constituye en: un principio que informa todo el ordenamiento procesal, un derecho subjetivo individual de carácter público, de intervenir en el proceso en todo momento para la decisión acerca de una relación posible, y una garantía que le confiere la asistencia de un abogado defensor, a ser informado de todos los estados del proceso. Neyra (2015).

En aplicación del derecho a la defensa el docente procesado tiene el pleno derecho de presentar los descargos que crea pertinente, por escrito conteniendo la exposición de los hechos imputados en forma ordenada, conteniendo los fundamentos legales, con inclusión los medios probatorios que estime por conveniente para su debida defensa, y desvirtuar los cargos materia del proceso o el pleno reconocimiento de los hechos puede tomar los servicios de un abogado defensor. El incumplimiento de la presentación del descargo por el plazo de cinco días concedidos por ley, la comisión tiene la responsabilidad de evaluar el expediente.

TABLA 6

*Derecho de defensa de los profesores inmersos en PAD del periodo 2016-2019*

VARIABLE	PRESENTACION DEL DESCARGO		
	No presentaron	Con asesoría de letrado	Sin asesoría de letrado
EXPEDIENTES	13	0	7

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA:** Nos revela que 13 profesores inmersos en Procesos Administrativos Disciplinarios no hicieron uso del ejercicio del derecho de defensa. Se evidencia que ningún profesor hizo uso del ejercicio del derecho de defensa con asesoría o patrocinio de abogado. Finalmente se aprecia que; siete profesores hicieron uso del ejercicio de defensa y presentaron su descargo sin asesoría de abogado defensor.
- **DISCUSION:** Por mandato consagrado en la Constitución Política del Perú, toda persona debe hacer ejercicio del derecho de defensa, nueve expedientes pese a estar en curso el proceso no presentaron sus descargos respectivos, culminando el proceso sin apersonamiento ni acción alguna que enerve la falta imputa. Se evidencia que ningún profesor hizo uso del ejercicio del derecho de defensa con asesoría o patrocinio de abogado, por lo que se puede apreciar que sus descargos solo lo realizo el profesor procesado, es materia de estudio posterior la determinación de las causas de no contar con abogado defensor, otros siete profesores hicieron uso del ejercicio de defensa y presentaron su descargo sin asesoría de abogado defensor, incurriendo en indefensión en el proceso con la

desventaja de igualdad en el proceso, y con la posibilidad de ser sancionado administrativamente.

El artículo 38 sobre el ejercicio del derecho de defensa; de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, resolución que norma el PAD para docentes comprendidos en el Sector Público, expresa: “El docente inmerso en proceso administrativo tiene el derecho de presentar los descargos los medios probatorios que crea conveniente para el ejercicio al derecho de defensa, si cree conveniente a sus intereses designar un abogado defensor”. La norma es clara no es requisito la presentación del ejercicio del derecho de defensa, plasmado en el descargo; la asesoría de letrado, en todos los expedientes analizados, ningún profesor presentó su descargo con la firma de letrado, lo que hace presumir que no contaron con la asesoría del mismo. Este hecho en específico no cumple lo normado por la Constitución Política del Estado sobre el derecho de defensa, lo cual trae como consecuencia lógica la indefensión del procesado, este hecho debe ser subsanado con la asignación de un abogado proveniente de la defensa pública o asignado por el sindicato.

Es notorio y preocupante que los profesores procesados no cuenten con la asesoría de abogado, debido a factores económicos que impiden el acceso y la poca presencia de abogados en la provincia. Los pocos abogados que laboran; por sus elevados honorarios profesionales no patrocinan a los docentes, y muchas veces se encuentran en indefensión, lo cual corrobora la hipótesis que en los procesos administrativos disciplinarios se afecta la garantía constitucional del derecho a la defensa del profesor procesado.

#### **4.1.2.3 Solicitud del Informe Oral**

En el acápite correspondiente al informe preliminar, se realiza una discusión amplia y profunda sobre los alcances del informe administrativo por parte del COPROA, en la secuela del PAD a los profesores de la UGEL de Carabaya.

La solicitud del informe oral de parte del profesor comprendido en Proceso Administrativo Disciplinario se fundamenta en los principios del debido procedimiento, estipulado en el artículo IV; numeral 1,2 de la Ley N° 27444,

LPAG, modificado por el Decreto Legislativo N° 1272, que incorpora el derecho del administrado de solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda, comprendiendo el derecho intrínseco a la exposición de los argumentos, a producir y ofrecer pruebas y a contar con una decisión adecuadamente motivada y basada en derecho, que siempre estaba implícito en el principio del debido procedimiento.

El informe oral corresponde a la relación intersubjetiva dentro del ámbito del ordenamiento jurídico, entendida como el momento en el cual la ley concede y reconoce al procesado administrativamente el poder para realizar un interés propio, tanto para los administrados sus derechos y la autoridad sancionadora obligaciones de carácter procesal. La solicitud de informe oral debe realizarse a solicitud antes de emitirse el dictamen, informe final o resolución del PAD, constituyéndose como el ejercicio de un derecho subjetivo, que no es necesariamente una obligación.

El informe oral tiene una característica de naturaleza de derecho correspondiente, por no constituirse una obligación, que no implica la renuncia tácita la valoración negativa de la conducta del procesado administrativamente por parte de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, mucho menos debe tener una connotación de efectos psicológicos, maliciosos y subjetivos de la comisión. La solicitud debe realizarse por escrito a la presidencia de la comisión, para su realización en forma personal o por intermedio de su apoderado, señalándose por única vez, el lugar, la hora y fecha del mismo.

TABLA 7

*Solicitud del informe oral de los profesores inmersos en PAD del periodo 2016-2019*

VARIABLE	SOLICITUD DE INFORME ORAL	
	Solicitaron	No solicitaron
EXPEDIENTES	16	04

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA:** Nos revela que 16 profesores inmersos en Procesos Administrativos Disciplinarios no solicitaron el informe oral, derecho consagrado en artículo IV; numeral 1,2 de la Ley N° 27444, LPAG, modificado por el Decreto Legislativo N° 1272 y el artículo 40° de la Resolución

Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, sobre “La normativa que establece el PAD para docentes comprendidos en el Sector Público”.

Podemos apreciar que solo cuatro profesores solicitaron el informe oral al COPROA de la UGEL de Carabaya, los cuales se llevaron a cabo en el lugar, la fecha y la hora, no presentando consecuencias o persuasiones trascendentes a la opinión de la comisión, cuyas consecuencias serán analizadas en ejes temáticos posteriores.

- **DISCUSION:** El artículo 40 sobre la solicitud del informe oral; de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, norma regulatoria del PAD para docentes comprendidos en el Sector Público, expresa: “Antes del pronunciamiento del COPROA, el docente inmerso en proceso puede solicitar en forma escrita al presidente, la elaboración de un informe personalmente o mediante su apoderado, solicitando señalar por única vez, lugar, fecha y hora, para la misma” Esta disposición legal no lo ejercen o no lo utilizan los profesores procesados, de acuerdo al cuadro precedente; el informe oral puede considerarse un procedimiento trascendental para poder esclarecer hechos sustantivos y facticos del profesor procesado hacia la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, puede ser equiparado a un alegato de parte del administrado, el profesor no debe renunciar tácitamente a este acto procesal por la carencia de asesoría jurídica administrativa de letrado.

Al ser considerado la solicitud del informe oral como el último acto procesal del Proceso Administrativo disciplinario, con lo cual concluye el ejercicio del derecho de defensa, se puede resumir que al no haber realizado su descargo respectivo, no haber sido asesorado por letrado y no haber solicitado el informe oral; salta la pregunta ¿El profesor procesado ha sido sancionado cumpliendo las disposiciones supranacionales y constitucionales del derecho de defensa?, la respuesta resulta obvia; no, por lo tanto se puede concluir que el proceso atenta los derechos fundamentales del profesor procesado.

#### 4.1.2.4 Informe Final

El informe final es la ocasión procesal que corresponde a la Comisión Permanente de PAD para que realice la recomendación correspondiente, esta

puede ser la sanción que debe imponerse al profesor tomando en cuenta el hecho gravoso de la infracción o la falta cometida, caso contrario podrá recomendarse la absolución, el informe será presentado ante el titular de la UGEL de Carabaya, se constituye como la última oportunidad que tiene la comisión para verter su opinión, sobre el objeto del procedimiento, exponiendo sus puntos de vista para ilustrar al titular del órgano administrativo sobre los criterios de probanza de las faltas e infracciones, o la probanza de carencia de probar las mismas, en función de los medios probatorios actuados.

Previo al informe final los miembros de la comisión cuentan con cuarenta y cinco días para poder realizar la revisión del caso, consistente en: evaluar las pruebas de cargo y de descargo presnetadas, realizar las investigaciones necesarias, solicitar informes, solicitar testimonios y demás diligencias que se considere pertinente, y determinar prudentemente la gravedad de la falta.

Establece el artículo 102° sobre la investigación, examen e informe final de la Reglamentación de la Ley N° 29944, LRM, establece que la Comisión Permanente de PAD, realizan las investigaciones complementarias del caso, examinando las pruebas, solicitando los informes, teniendo consideración sobre la potestad sancionadora señalado en el artículo 230° de la Ley N° 27444, LPAG, debiendo elevar al Titular de la Instancia de Gestión Educativa el informe final en el máximo plazo de 45 días hábiles, improrrogables, bajo responsabilidad funcional, con las recomendaciones para la ejecución. El Titular del pliego cuenta con la prerrogativa para la determinación del tipo de sanción a imponer y la duración de su aplicación, debiendo de motivar la decisión contraria a lo recomendado por el COPROA.

TABLA 8

*Informe final del PAD a profesores de la UGEL Carabaya del periodo 2016-2019*

VARIABLE	RECOMENDACIÓN DEL CPPAD		
	No presentaron	Recomiendan sanción	Recomiendan absolución
EXPEDIENTE	09	05	06

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA:** Nos revela que 09 casos no se presentaron recomendación en el informe final de conformidad con en el cuadro N° 4 donde se detalla que cuatro expedientes no se realizó recomendación alguna, debido a que en forma anual se ha cambiado al secretario técnico de la CPPAD, recaída en personal letrado y por la carga laboral se ha dejado pasar los tiempos preclusivos del procedimiento, y en aplicación del artículo 105° del Reglamento de la Ley N° 29444; LRM estos han prescrito. Y en cinco expedientes se ha calificado que no existe mérito para la instauración de PAD, en conformidad con el artículo 34° de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, sobre “La normativa que establece el PAD para docentes comprendido en el Sector Publico”. Se evidencia que la Comisión Permanente de PAD recomienda cinco expedientes para imponerse sanción por falta e infracción administrativa, en el cumplimiento de sus funciones a los profesores inmersos en el proceso administrativo disciplinario.

Finalmente se aprecia que; la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios recomienda que siete expedientes deben ser absueltos por no configurar falta ni infracción al cumplimiento de las funciones de los profesores inmersos en proceso administrativo disciplinario.

- **DISCUSION:** La conducta de los profesores, obliga a la Comisión de Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios a la adecuación del ordenamiento legal que beneficie el adecuado ordenamiento del servicio educativo. El contenido de la norma establece la conducta del profesor, el incumplimiento de ella se configura como falta administrativa que conlleva a una sanción, que endereza la conducta en forma mediata o inmediata, a imponer una medida segregativa de retiro o suspensión, cuyo límite debe encuadrar en la razonabilidad.

La recomendación plasmada en el informe final, no son modificables ni revisables por órgano o administrativo alguno, menos por el titular del pliego o la instancia de UGEL descentralizada, en caso de desacuerdo con lo recomendado por la comisión, el Director cuenta con la facultad y potestad de poder establecer decisiones completamente diferentes, cualquiera sea el sentido de la determinación, con la atinencia que dicha prerrogativa debe contar con debida



y adecuada motivación del acto administrativo, que concluye la instancia. Esta atribución no se ha podido apreciar en las Resoluciones de sanción o absolución, el director se ha basado estrictamente en la recomendación de la comisión.

Las comisiones de PAD, de acuerdo a la normativa vigente cuenta con 45 días hábiles para elevar al titular el informe final, computados a partir del día siguiente de notificado publicado el acto administrativo que apertura el PAD; el documento debe contar con la debida motivación comteniendo y describiendo los fundamentos de hecho y de derecho en las cuales se sustenta las recomendaciones y conclusiones arribadas, las circunstancias calificadas que sustentan la sanción impuesta que a criterio del COPROA debe aplicarse, los integrantes de la comision pueden emitir sus propios pronunciamientos adheriendose o discordantemente con los argumentos debidamente fundamentados, no se aceptán abstenciones. En la revisión de los expedientes por parte de la comisión al titular de la institución, se puede establecer que la remisión del informe final, supera enormemente el plazo concedido, muchas veces al doble del tiempo calendario. Y en cuanto a los fundamentos de los integrantes de la comisión, no se cuenta con la totalidad de integrantes, concluyéndose el informe mediante cuórum.

#### **4.2 Unidad de Estudio Efectos de las Sanciones Administrativas**

Teniendo en cuenta que el PAD se constituye como el poder disciplinario que cuenta la administración pública, consistente la aplicación de las facultades que cuenta ésta para poder determinar las conductas funcionales de los administrados, aplicando las sanciones correspondientes, que el caso amerita y según la gravedad de las faltas, en observancia irrestricta del proceso establecida en la norma. Gonzales (2014).

Los efectos que producen las sanciones administrativas son muy diversas, debiendo resaltarse que estas sanciones deben ser ejemplarizantes y correctivos, tratando en lo posible que el sancionado; en nuestro caso el profesor que cometió la falta o infracción administrativa no lo reitere, y no sea un mal ejemplo a seguir por sus colegas. La facultad de sanción y corrección a los administrados tiene la finalidad de mantener la organización jerárquica y el cumplimiento eficiente de funciones, manteniendo la disciplina, a fin de que el ejercicio de funciones encomendadas en el desarrollo del poder



público debiendo ajustarse a los valores fundamentales de la persona, que están establecidos y en cumplimiento del interés general de la sociedad y el estado. Delgadillo (2009).

Los efectos del Proceso Administrativo Disciplinario a los profesores deben perseguir la protección de orden social o general, debe encaminarse a la correcta labor diaria de la función docente, por lo que el ilícito cometido administrativamente de falta u omisión debe ser de naturaleza interna. La sanción administrativa es una forma de sanción consistente en la privar de algunos derechos laborales, como consecuencia de conductas ilícitas del profesor.

En la presente unidad de estudio se trataran los efectos de las sanciones administrativas; divididos en tres ejes de estudio, siendo la primera los efectos administrativos al docente; que se divide en tres sub ejes; la sanción, la absolución y la prescripción. En el segundo eje de estudio se aborda los recursos administrativos, dividido en dos sub ejes; el recurso de apelación y el recurso de reconsideración. Finalmente el tercer eje de estudio se trata los tipos de responsabilidad, el cual se divide en tres sub ejes; la responsabilidad administrativa, penal y civil de los profesores.

#### **4.2.1 Eje de Estudio: Efectos Administrativos**

El Proceso Administrativo Disciplinario tras el informe final, conteniendo las recomendaciones al titular de la institución, por parte de la Comisión Permanente de PAD, tiene efectos administrativos, que se traducen en acto administrativo, la Resolución Directoral, que debe ser de ejecución por parte del administrado en los términos que lo declara. Los efectos administrativos están íntimamente ligada al cumplimiento administrativo, que se encarga de hacer cumplir la función pública a través de tareas y servicios de los administrados, lo cual tiene su justificación en la potestad administrativa. Al interior del régimen disciplinario y estatutario regulatoria de la labor pública, el poder jurídico es de principio, la finalidad y el fundamento de la potestad disciplinaria se sustenta en las consecuencias lógicas de discrecionalidad en la aplicación de poder disciplinario, procediendo la aplicación de sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales y obligacionales, sin la necesidad de tipificación del hecho como punible, la enumeración de los supuestos hechos punibles realizados por la

vía reglamentaria no tiene carácter taxativo, debiendo sancionarse en forma discrecional las faltas no previstas, con la excepción que se consagre la norma en forma expresa. Sayagues (1998).

TABLA 9

*Efectos del PAD a profesores de la UGEL Carabaya, 2016-2019*

N° de expediente	RESULTADO DEL ACTO ADMINISTRATIVO		
	Sanción	Absolución	Prescripción
5599-2016			X
6543-2016			X
7432-2016		X	
9459-2016	X		
9651-2016			X
0429-2017		X	
2739-2017			X
4109-2017		X	
6259-2017	X		
7570-2017			X
17616-2017	X		
2649-2018			X
0856-2018		X	
9649-2018	X		
12417-2018			X
1243-2019			X
3560-2019		X	
5531-2019			X
13659-2019	X		
13987-2019		X	
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA:** El cuadro nos revela que el Director de la UGEL de Carabaya sanciona a cinco docentes, de acuerdo a la recomendación de la comisión en concordancia del informe final de recomendación del COPROA, las causales se detallan y discuten en los sub ejes de estudio.

Se evidencia que el Titular de la UGEL de Carabaya absolvió a seis docentes, de acuerdo a la recomendación de la comisión en el informe final de recomendación del COPROA, las causales se detallan y discuten en los sub ejes de estudio.

Finalmente se aprecia que; que el Director de la UGEL de Caraba ya mediante acto administrativo, decreta la prescripción de nueve expedientes, las causales se detallan y discuten en los sub ejes de estudio.

- **DISCUSION:** La discusión se realizará por cada sub eje, en los puntos subsecuentes del trabajo de investigación.

#### 4.2.1.1 Sanción

Sanción es concebido como el medio jurídico destinado a asegurar y preservar el orden administrativo, es la medida disciplinaria aplicada al administrado, por una negligencia o falta realizada en el cumplimiento de sus funciones inherentes al cargo las cuales son susceptibles de afectar el desarrollo de su labor. Velásquez (2008).

La sanción administrativa propiamente dicha es una consecuencia legal y jurídica por el incumplir un deber obligacional o funcional, tipificado debidamente y enmarcada como falta en la ley. La cuantificación de las sanciones se determina a la gravedad de las faltas según a la calificación a la ponderación de la gravedad del hecho, no debe ser automática ni correlativa su aplicación, debe analizarse cada caso en concreto, como la naturaleza de la infracción, los antecedentes del administrado y la reincidencia como causal de agravante. Cervantes (2015).

Las sanciones son: falta leve; tipificado en el artículo 46° de la Ley 29944; LRM, por el no cumplimiento de deberes, principios, prohibiciones y obligaciones en el cumplimiento de la labor docente, cuya sanción es la amonestación escrita e impuesta por el jefe inmediato superior Director de la Institución Educativa o el especialista de recursos humanos de la UGEL Carabaya, y tipificado también en el artículo 80 del Reglamento de la Ley; indica la amonestación escrita se efectúa con la llamada de atención en forma escrita al docente con la finalidad de mejorar su conducta docente, instándole a no cometer futuras faltas administrativas.

Faltas no leves, tipificado en el artículo 47° de la LRM, como infracción por acción u omisión, por el no cumplimiento de obligaciones, deberes,

prohibiciones y principios en el desarrollo de la actividad docente, lo que amerita la suspensión de uno a treinta días sin percibir sus remuneraciones, y el artículo 81° del Reglamento; la separación del servicio al profesor por el tiempo indicado precedentemente.

Falta grave, tipificado en el artículo 48° de la LRM, considera el causar un perjuicio palmario a la institución o a estudiantes, promoviendo, encubriendo o ejecutando actitudes de: violencia física, difamaciones, injurias o calumnias; practica actividades lucrativas o comerciales en su propio beneficio o de terceros, abandonar injustificadamente el cargo, oposición o interrupción al desarrollo del servicio educativo, realizar proselitismo político entre otros, y el artículo 82 del Reglamento de la Ley; la medida de cese temporal establece la incomparecencia obligada del docente a su institución sin percibir sus remuneraciones, por el periodo comprendido entre los treinta días hasta los doce meses.

Las faltas consideradas muy graves, están tipificadas en el artículo 49° de la LRM, como el transgredimiento por acción u omisión de la función docente; no presentarse a la evaluación de desempeño docente, condena por delito doloso, contra la libertad sexual, apología al terrorismo, incursión en actos de violencia contra los derechos fundamentales del estudiante, maltrato psicológico al alumno, conductas de hostigamiento sexual, concurrencia a la institución en estado de ebriedad o en estado de drogadicción, inasistencia a la institución por 03 días consecutivos o 05 discontinuos en un periodo de 02 meses, entre otros; y el artículo 83° del reglamento de la Ley; la destitución pone fin a la pertenencia de la Carrera de la Reforma Magisterial del profesor como consecuencia de la sanción administrativa.

Se ejecuta la sanción disciplinaria es previa debida notificación del acto administrativo conteniendo la resolución directoral, estableciendo la sanción con carácter ejecutorio de conformidad al artículo 192 de la Ley N° 27444, LPAG y de conformidad a los precedentes administrativos establecidos que dictamina la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Por la mera interposición del recurso administrativo de apelación o reconsideración, la resolución de sanción del proceso administrativo disciplinario no se suspenden, se ejecutan de acuerdo a jurisprudencia precedente, en aplicación del Artículo 201; la Ejecución del acto

administrativo, del TUO de la Ley N° 27444 que dice "Los actos administrativos tienen carácter ejecutorio, salvo disposiciones legales expresas en contrario, mandato judicial o que estén sujetos a condición o plazo conforme a ley".

TABLA 10

*Sanciones a profesores de la UGEL Carabaya del periodo 2016-2019*

N°	EXPEDIENTE	PARTE RESOLUTIVA
01	<b>9459-2016</b>	Sancionar con Destitución del servicio (...) por haber incurrido en falta muy grave tipificado en el artículo 49 literal i) de la Ley N° 29944, esto es, en la reincidencia en el cumplimiento de su deber de asistencia durante más de (3) días consecutivos. (...).
02	<b>6259-2017</b>	Sancionar con destitución al (...) por haber incurrido en faltas muy graves contenidas en el artículo 49 literal f) de la ley N° 29944, por realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos (...).
03	<b>17616-2017</b>	Sancionar con destitución al (...) por haber incurrido en faltas muy graves contenidas en el artículo 49 literal f) de la ley N° 29944, por realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos (...).
04	<b>9649-2018</b>	Sancionar con Destitución del servicio (...) por haber incurrido en falta muy grave tipificado en el artículo 49 literal i) de la Ley N° 29944, esto es, en la reincidencia en el cumplimiento de su deber de asistencia durante más de (3) días consecutivos. (...).
05	<b>13659-2019</b>	Sancionar con Destitución del servicio (...) por haber incurrido en falta muy grave tipificado en el artículo 49 literal d) de la Ley N° 29944, esto es, el de incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes (...).

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA:** Nos revela que el Director de la UGEL de Carabaya sancionó a dos docentes con medida de destitución, por falta muy grave tipificado en el artículo 49 literal i) de la Ley N° 29944, por cometer falta reincidente en el cumplimiento de su deber de asistencia durante más de (3) días consecutivos. Dos docentes fueron sancionados con medida de destitución, por falta muy grave tipificada en el artículo 49 literal i) de la Ley N° 29944, haber realizado comportamientos o conductas de hostigamiento sexual y actos que atentan contra la indemnidad, integridad y libertad sexual tipificados como delitos dolosos. Y un docente fue sancionado con la medida coercitiva de destitución por falta muy grave tipificado

en el artículo 49 literal d) por realizar actos de violencia física y psicológica, causando un grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes.

- **DISCUSION:** Por tratarse de sanciones por las mismas faltas graves, y los actos procesales son casi idénticos, por motivos meramente metodológicos, se desarrollan dos expedientes que connotan diferencias en el procedimiento:
- **Expediente N° 9649-2018;** mediante Resolución Directoral se dispone instaurar proceso administrativo disciplinario contra el profesores, por la comisión de la falta muy grave acorde a lo previsto en el artículo 49 literal i) de la ley 29944, por presunta reincidencia en inasistir a su centro de trabajo por más de cinco días no consecutivos, en el transcurso de dos meses, en aparente incumplimiento a su deber contenido en el artículo 40 literal e) de la citada ley.

Mediante constancia de notificación de fecha cierta se le atribuye a los procesados el cargo sobre la presunta falta incurrida, adjuntando la resolución de apertura de proceso, documentos que fue entregado al profesor en forma personal, conforme se aprecia en las constancias de notificación, el procesados no presentó los descargos dentro del término de ley.

La base jurídico normativo que sustenta el proceso administrativo disciplinario son: El texto Único Ordenado de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en su artículo 247, sobre los principios especiales de la potestad sancionadora, La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, artículo 40 literal e) sobre los deberes del profesor, la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, norma técnica denominada “Normas que regulan el PAD para Profesores del Sector Publico.

Sobre los cargos imputados al procesado; no haber acudido a laborar a su centro educativo y evadir su deber de asistencia al centro de trabajo, respecto de los cuales no formula su descargo, pese a haber sido notificados válidamente.

Sobre la determinación de la gravedad de la falta incurrida y la sanción a aplicar; se puede advertir que los procesados ha incurrido en falta muy grave tipificado en el literal i) del artículo 49 de la LRM, ya que no han

cumplido con su deber de asistencia a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos al no registrar su ingreso y salida. Sobre la reincidencia se cita el fundamento 27 de la Resolución N° 582-2016-SERVIR/TSC; donde las acciones reincidentes se configura por la comisión de nuevas infracciones después de haber sido sancionado por conductas similares, siempre que no se encuentre rehabilitado, teniendo como consecuencia el incremento en la calificación de la infracción o sanción al momento de la graduación correspondiente, y el Informe Técnico N° 895-2016-SERVIR/GPGSC, por la cual se impone sanción de destitución del servicio.

- **Expediente N° 9459-2016;** mediante Resolución Directoral se dispone instaurar proceso administrativo disciplinario contra el profesores, por la comisión de la falta muy grave acorde a lo previsto en el artículo 49 literal i) de la ley 29944, por la presunta reincidencia de la inasistencia a su centro de trabajo por más de cinco días no consecutivos, en el transcurso de dos meses, en aparente incumplimiento a su deber contenido en el artículo 40 literal e) de la citada ley.

Los integrantes del COPROA de la UGEL de Carabaya, recomienda al Titular la Sanción con Destitución del servicio a ambos docentes; lo cual se ejecuta en mérito al acto jurídico conteniendo la Resolución Directoral respectiva, ordenándose remitir copias al equipo de escalafón y legajos, encargar al equipo de tramite documentario y archivo la notificación respectiva y la disposición del especialista del Área de Recursos Humanos para el ingreso de la información al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, por sanción de destitución.

- **Expediente N° 17616-2017;** Mediante Resolución Directoral se dispone instaurar PAD contra el profesor procesado, por la presunta comisión de la falta muy grave, actos de tocamientos indebidos (conductas de hostigamiento sexual) a las estudiantes, acorde a lo dispuesto en el artículo 49 literal f) de la ley 29944, LRM.

El Titular de la Institución Educativa de Origen, mediante documento toma medidas preventivas del profesor, acompañada de la solicitud de investigación



profunda de los supuestos hechos, realizando el descargo respectivo sin firma de letrado, negando los cargos formulados en su contra y precisando que las denuncias formuladas en sus contras serian falsas y calumniosas, se aprecia la similitud de los cargos y el procedimiento efectuado por la Oficina de Control Interno de la UGEL de Carabaya.

Derecho de defensa y notificaciones; mediante constancia de notificación de fecha cierta se le atribuye al procesado el cargo sobre la presunta falta incurrida, adjuntando la resolución de apertura de proceso, documentos que fueron entregados en forma personal al profesor, conforme se aprecia en las constancias de notificación, mediante documento el procesado solicita prórroga para presentar el descargo el mismo que ha sido concedido conforme lo solicitado, presentando su descargo dentro del plazo de ley.

Sobre los principios del debido proceso y debida motivación; En su descargo el procesado ha sostenido que se ha aperturado proceso administrativo disciplinario sin que exista medios de prueba que sustenten las imputaciones formuladas en su contra, con la única finalidad de manchar su honor y su buena reputación, invocando el artículo 139 de la Carta Magna establece como uno de los principios de función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, la Ley N° 27444, LPAG y el Texto Único Ordenado de la misma, DS N° 006-2017-JUS.

La base jurídico normativo que sustenta el proceso administrativo disciplinario son: la Constitución Política del Perú, artículo 139, sobre los principios de la administración de justicia., el texto Único Ordenado de la LPAG, aprobado por DS N° 006-2017-JUS, en su artículo 247, sobre los principios especiales de la potestad sancionadora, La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, artículo 40 literal e) sobre los deberes del profesor, la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, norma técnica denominada “Normas que regulan el PAD para Profesores del Sector Publico.

Sobre la tipificación de la falta; El tribunal constitucional considera los principios de tipicidad como un sub principio de la normatividad constituyéndose como manifestación y concreción del principio de legalidad



con respecto a los límites que se imponen al legislador administrativo o penal, a efectos de que la prohibición que define la sanción, sea esta penal o administrativa, estén elaboradas con grado de suficiente precisión permitiendo a cualquier ciudadano entender sin dificultad alguna lo que está prohibido bajo cargo de imponerse una sanción determinada a mérito de disposiciones legales. Bajo ese marco conceptual, habiendo compulsado las pruebas de cargo actuadas, se subsume de conformidad en el literal f) del artículo 49° de la Ley N° 29944, LRM, por presuntos actos de tocamientos indebidos.

Sobre el interés superior del niño y del adolescente; Se advierte la presencia del elemento referido al estatus especial de las menores víctimas de actos de violencia, conductas de hostigamiento sexual, vulnerando los derechos a la integridad física, igualdad e indemnidad de la persona, argumentando la Declaración de los Derechos el niño y otros.

Respecto de la autoridad competente; de conformidad al Decreto supremo N° 007-2015-MINEDU que modifica los numerales 90.1 y 90.2 del artículo 90 del Reglamento de la LRM aprobado mediante DS N° 004-2013-ED, el proceso investigativo de faltas graves y muy graves que conlleven a sanción con cese temporal o destitución, está dirigido por la Comisión Permanente de PAD para docentes.

Respecto a los argumentos de defensa; El procesado absuelve el pliego de cargos en dos momentos, previo al inicio del proceso y en el proceso, aduciendo su sorpresa y se ordene el levantamiento de los cargos imputados y el archivamiento definitivo por haberse vulnerado los principios de potestad sancionadora administrativa, prevista en el artículo 115 del texto único ordenado de la LEPG, Ley N° 27444, referido al principio del debido procedimiento, tipicidad y derecho a la defensa.

Sobre la responsabilidad administrativa y sus agravantes, el artículo 77 del DS N° 004-2013-ED, regula las faltas o infracciones y señala “Son considerados faltas a toda acción u omisión, que contravengan los deberes señalados en el artículo 40 de la ley, que da lugar a aplicarse sanción administrativa correspondiente.

Sobre la graduación de la sanción, es de aplicación los criterios contenidos en el artículo 78 del Reglamento de la LRM, como: la circunstancia de la comisión, la forma de su cometido, la concurrencia copulativa de pluralidad de infracciones o faltas, la pluralidad de servidores participantes, la gravedad del daño al interés público o el bien jurídico protegido, el perjuicio económico causado, el beneficio obtenido ilegalmente, intencionalidad en la conducta del autor, y la jerarquía del infractor o infractores, se puede advertir que el procesado ha incurrido en falta muy grave tipificado en el literal f) del artículo 49 de la LRM, ya que el docente ha realizado conductas de hostigamiento sexual y actos que atentan contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal, por la cual se impone sanción de destitución del servicio.

Los integrantes del COPROA de la UGEL de Carabaya, recomienda la Sanción con Destitución del servicio a ambos docentes; lo cual se ejecuta en mérito al acto jurídico conteniendo la Resolución Directoral respectiva, ordenándose remitir copias al equipo de escalafón y legajos, dar por agotada la vía administrativa, encargar al equipo de tramite documentario y archivo la notificación respectiva y la disposición del especialista del Área de Recursos Humanos para el ingreso de la información al Registro Nacional de Sanciones de destitución y despido, que registre la sanción de destitución al procesado, para los fines de Ley.

- **Expediente N° 6259-2017;** el expediente guarda similitud en los actos procesales con la diferencia que, en el presente caso el profesor procesado no ha hecho uso del derecho de defensa, en la parte resolutive indica; Los integrantes del COPROA de la UGEL de Carabaya, recomiendan la Sanción con Destitución del servicio a ambos docentes; lo cual se ejecuta en mérito al acto jurídico conteniendo la Resolución Directoral respectiva, ordenándose remitir copias al equipo de escalafón y legajos, dar por agotada la vía administrativa, encargar al equipo de tramite documentario y archivo la notificación respectiva y la disposición del especialista del Área de Recursos Humanos para el ingreso de la información al Registro Nacional de Sanciones

de Destitución y Despido, que registre la sanción de destitución al procesado, para los fines de Ley.

- **Expediente N° 13652-2019;** El expediente no presenta diferencias resaltantes con los expedientes analizados precedentemente, el procedimiento realizado por la Comisión Permanente de PAD es casi idéntica a los expedientes por la falta de hostigamiento sexual, sintetizándose en lo siguiente; mediante Resolución Directoral se dispone instaurar proceso administrativo disciplinario contra el profesores, por la comisión de la falta muy grave acorde a lo previsto en el artículo 49 literal d) de la ley 29944, por la presunta incurrencia en actos de violencia causando un grave perjuicio en contra de los derechos fundamentales de los alumnos.

Los integrantes del COPROA de la UGEL de Carabaya, recomienda al Titular la Sanción con Destitución del servicio a ambos docentes; lo cual se ejecuta en mérito al acto jurídico conteniendo la Resolución Directoral respectiva, ordenándose remitir copias al equipo de escalafón y legajos, encargar al equipo de tramite documentario y archivo la notificación respectiva y la disposición del especialista del Área de Recursos Humanos para el ingreso de la información al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, por sanción de destitución.

#### 4.2.1.2 Absolución

Se entiende la absolución como el equivalente a sentencia absolutoria, en el derecho administrativo al acto jurídico; la Resolución Directoral del Titular de la Institución que desestima la denuncia administrativa del denunciante, como producto de la recomendación de la Comisión Permanente de PAD, o en caso contrario de acuerdo a las facultades concedidas de imponer una diferente decisión, cualquiera el sentido de lo decidido con la debida y adecuada motivación, se declara que el denunciante no tiene la razón por no tenerla, o caso contrario por no haber probado los hechos el COPROA.

La absolución es la Resolución Directoral por la cual al profesor denunciado se le declara que no configura falta los cargos efectuados en la denuncia, especificando que no ha incurrido en ninguna responsabilidad

administrativa. Esta puede estar fundada en la oposición del profesor denunciado, alegando hechos impeditivos, excluyentes o extintivos, invocando preceptos legales que contrarrestan la efectividad de los alegados en la denuncia.

- **DISCUSIÓN:** de los expedientes en estudio en el cuadro 10 se puede evidenciar que seis expedientes fueron absueltos con acto administrativo, conteniendo la Resolución Directoral respectiva, previa recomendación de la Comisión Permanente de PAD. El Director de la UGEL de Carabaya, absolvió sancionó a seis docentes previo informe final de recomendación de la Comisión Permanente de PAD, las causales se detallan y discuten en los sub ejes de estudio.

Los profesores absueltos y los expedientes siguieron el procedimiento establecido como: Los documentos y antecedentes que fueron fundamento al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se consignan las denuncias interpuestas, la notificación de las mismas, la Resolución Directoral de Apertura del PAD. La norma jurídica vulnerada; Falta grave, tipificado en el artículo 48° de la LRM, como causar perjuicio institucional o a estudiante, promueven, encubren o ejecutan actos de violencia física, difaman, injurian o calumnian; practican actividades comerciales o lucrativas en su propio beneficio o de terceros, abandonar su labor injustificadamente, oposición o interrupción al desarrollo del servicio educativo, realizar proselitismo político entre otros. Faltas muy graves, tipificado en el artículo 49° de la LRM, como el transgredimiento por acción u omisión de la función docente; no presentarse a la evaluación de desempeño docente, condena por delito; doloso, contra la libertad sexual, apología al terrorismo, incursión en actos de violencia contra los derechos fundamentales del estudiante, maltrato psicológico al estudiante, conductas de hostigamiento sexual, concurrencia a la institución en estado de ebriedad o en estado de drogadicción, inasistencia a la institución por 03 días consecutivos o 05 discontinuos en un periodo de 02 meses, entre otros. Los hechos que determinaron la comisión de la falta y los medios probatorios que la sustentan; luego de haber efectuado la revisión, análisis y valoración de las pruebas que obran en el expediente disciplinario, la Comisión Permanente de PAD informa; Hechos que determinaron la comisión de la falta; no se determinaron ni se probaron los hechos, sobre las diligencias realizadas hacia los procesados, no se realizó el informe oral de

ninguno de los profesores, por lo que la comisión recomendó absolver a los profesores, mediante acto administrativo conteniendo la Resolución Directoral que Decreta: Absolver a los profesores de la acción disciplinaria de la potestad sancionadora, disponen el levantamiento de las medidas en su contra y la notificación respectiva.

#### **4.2.1.3 Prescripción**

La prescripción se aplica en el proceso mediante el cual por el transcurso inexorable del tiempo conduce a efectos en la secuela de diversas situaciones de hecho, permitiendo adquirir o extinguir obligaciones y derechos. Como lo define la Ley N° 27444, LPAG, en el artículo 233.1: La autoridad cuenta con facultades en la determinación existencial de infracción administrativa, prescribiendo en los plazos establecidos por norma especial, no tiene perjuicio el cómputo del plazo prescriptorio con relación a otra obligación derivadas de efectos de la comisión de otras infracciones.

El simple transcurso del tiempo configura como una parte del problema de interés del derecho, dando origen a las diversas instituciones que determinan las relaciones interpersonales y estatales influyendo y determinando los procedimientos administrativos, configurando la institución de la prescripción en el ámbito del PAD.

En la prescripción del PAD o la acción disciplinaria, la entidad debe tener presente la observancia del principio de inmediatez; constituyendo este principio en orientar el ejercicio del imperio sancionador o disciplinario desde la apertura del proceso hasta su culminación, con la emisión del acto administrativo. La entidad debe conducir los procesos administrativos disciplinarios en los plazos razonables, lo contrario produce una afectación al derecho del debido proceso del presunto infractor, que comprende a la vez, el derecho a un proceso sin dilaciones, la transgresión de los principios citados determinan la carencia de legitimidad de la entidad para imponer alguna sanción al servidor procesado, por configurarse el olvido o perdón de la presunta falta cometida. Pacori (2018).

El texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, LPAG, en el Artículo 250.- sobre la Prescripción y el numeral 250.1. sobre prescripción establece; como

la capacidad de autoridad designada a establecer presencia o existencia de faltas denominadas infracción administrativa, prescribiendo en los plazos establecidos en normas especiales, sin perjudicar el cómputo del plazo prescriptorio establecido con relación a otra obligación derivadas de efectos de la comisión infractiva. De no determinarse la prescripción, la autoridad cuenta con la facultas de prescribirla a los cuatro años computados. Y en el numeral 250.3. establece que El responsable; en este caso autoridad debe declarar de oficio la prescripción del caso y concluir el procedimiento al advertir el cumplimiento del plazo para poder determinar la existencia de las infracciones. También, el administrado tiene la facultad de plantear la figura prescriptiva mediante acción de defensa, resolviendo la autoridad sin dilaciones o más trámites constatando el plazo establecido. Declarado la prescripción del caso, la autoridad puede dar inicio a las acciones que crea conveniente para establecer responsabilidades y causas de las inacciones administrativas, cuando advierta negligencia que haya producido el hecho.

- **DISCUSIÓN.** El cuadro N° 10 nos revela que el Director de la UGEL de Carabaya resolvió por prescrito 09 expedientes, por el simple transcurso y el cómputo del tiempo transcurrido, de más de un año y en mérito al informe de recomendación de la Comisión Permanente de PAD los cuales se analizan a continuación.

Se constituye un derecho el debido proceso contando con un ámbito proyectivo sobre otro tipo procesal o procedimental, en instancia administrativa, judicial o particular. El tribunal Constitucional en ejecutorias reiteradas establece; el derecho reconocido en el numeral 3) del artículo 139 de la Carta Magna no solo establece dimensión judicial, también cuenta con dimensión administrativa, por otro lado la Corte Interamericana de Derechos Humanos también lo sostiene y se aplica a todos los organismos estatales que ejercen función material y jurisdiccional. La garantía del debido proceso establece el pleno cumplimiento de normas y requisitos de orden público a ser observado plenamente en cualquier instancia procesal de todo procedimiento, incluido lo administrativo, con la finalidad que los sujetos procesales tenga la condición de adecuada defensa de sus derechos frente a cualquiera de los actos del Estado o particulares que le afecten.

Establece el artículo 149 de la ley 27444, LPAG que; la autoridad responsable por propia iniciativa está facultado para acumular los procedimientos en trámite que guarde relación y conexión, que conlleven a la simplificación, finalidad célere y eficaz a los procedimientos administrativos, tramitando en un solo expediente los casos que guarden conexión entre sí, a efecto de que la administración pública emita un solo pronunciamiento, evitando repetir actuaciones, como notificaciones y actuaciones contradictorias, acumulándose las pretensiones de distintos administrados por acumulación subjetiva.

El órgano colegiado de la Comisión Permanente de PAD corrobora fehacientemente que los expedientes de los administrados, el proceso administrativo no ha concluido, solamente se ha avanzado hasta la apertura del proceso y algunos con informe inicial, es por ello que el acto prescriptorio obtenido se alega a los profesores, correspondiendo a los responsables administrativos resolver sin aperturar otra prueba o solicitar otro acto instructivo bastando la constatación del plazo vencido, producida el vencimiento, el órgano instructor sin adicionar trámite alguno debe pronunciarse positiva o negativamente; de ser positiva la alegación; se dispondrá la apertura de la acción de responsabilidad administrativa correspondiente. En el mismo sentido; ninguna infracción, al igual que ningún delito puede ser perseguible por siempre, en contra de los docentes imputados por faltas administrativas.

La autoridad cuenta con la facultad para establecer la presencia de infracción administrativa o la prescripción en los plazos establecidos en normas especiales, sin perjuicio del plazo prescriptorio de otras responsabilidades no sancionadas que pudiera ameritar, la entidad deben aplicar la sanción en sujeción al debido procedimiento con respeto a las garantías procesales.

Realizando una revisión de los actuados de la Comisión Permanente de PAD de los expedientes, ha transcurrido tiempo en demasía, realizado el control de plazos establecidos, operando la prescripción de conformidad a la norma especial, no se puede perseguir la falta administrativa, la prescripción presenta uno de los problemas de interés debido la relación directa que tiene con la noción de seguridad jurídica, en la medida que el transcurso del tiempo puede incidir



notablemente en las relaciones de los sujetos que interactúan dentro del ordenamiento jurídico.

Mediante Acto Administrativo conteniendo la Resolución Directoral se resuelve declarar; la prescripción de la acción disciplinaria de la potestad sancionadora de los docentes, se dispone levantar las medidas en su contra, apertura de proceso disciplinario y/o medida cautelar si hubiere, asimismo remítase el acto administrativo a la Oficina de Escalafón dando la conclusión y archivo del procedimiento sancionador. Notifíquese a los administrados con el acto administrativo dentro del término de tres días, para efectos de Ley.

#### **4.2.2 Eje de Estudio: Recursos Administrativos**

Los recursos administrativos son instituciones que se establecen como un remedio legalmente establecido a la legalidad de las actuaciones procedimentales de las administración, se constituyen como medios legales de la actuación jurídica que está a disposición de los administrados para pretender una impugnación, con la finalidad de que la administración enmiende su proceder, como una garantía del administrado para la protección efectiva de la realidad jurídica.

Se denominan recursos administrativos, por trabajarse con una actuación preexistente, un acto administrativo de materia procedimental ya decidida de efectos particulares. Es el acto por el que el administrado legitimado solicita a la administración la revisión, reformulación o revocación de la resolución administrativa, dentro del periodo temporal establecido, y el encausamiento formal y pertinente establecidas en la norma sustantiva.

Los recursos administrativos deben interponerse y resolverse ante la propia administración, convirtiéndose esta autoridad en juez y parte del proceso, no debiendo renunciarse a la posibilidad de reacción contra las resoluciones administrativas arbitrarias o limitativas de derecho, que busca resolver un litigio o incertidumbre derivada de un acto propio de la administración, en caso contrario agotada la vía administrativa, se cuenta con la posibilidad de acudir a la vía judicial para dilucidar el acto administrativo.



La finalidad que conlleva a interponer un recurso administrativo es la impugnación de un anterior acto administrativo, que por consideración del administrado; lesiona, viola o desconoce un interés legítimo o derecho, procediendo su contradicción mediante la vía administrativa, trabajando como mecanismo de protección a los derechos de los recurrentes, dándole al administrado la capacidad de cuestionar y contradecir los actos administrativos. Cervantes (2015).

El Texto Único Ordenado de la Ley 27444, LPAG, en el artículo 216 sobre los recursos administrativos; específicamente en el numeral 216.1. sobre los recursos administrativos indica que se puede recurrir a dos: el de reconsideración y apelación. El recurso de revisión procede la interposición solamente cuando por mandato de ley o decreto legislativo la establezca expresamente. Y el numeral 216.2. manifiesta sobre el término para la interposición de los recursos es de quince días perentorios, y deben resolverse en un plazo de treinta días útiles.

TABLA 11

*Recursos administrativos y tipos de responsabilidad periodo 2016-2019*

N° de expediente	Recursos administrativos				Tipo de responsabilidad					
	Reconsideración		Apelación		Administrativa		Civil		Penal	
	Si	No	Si	No	Si	no	Si	no	Si	No
20	X		X		X		X		X	

Cuadro: diseñado por el investigador

Fuente: Archivo Documental de la COPROA de la UGEL Carabaya.

- **LECTURA.** De la tabla N° 11 se puede evidenciar que los profesores sometidos a proceso administrativo disciplinario, no interpusieron recurso alguno frente al acto administrativo final, menos fueron denunciados por delito penal y no se les interpuso demanda en la vía civil.
- **DISCUSION:** Pese a que la norma sustantiva, concede la posibilidad de interponer los recursos administrativos de apelación y reconsideración, al amparo de la Ley N° 27444, LPAG, el Texto Único Ordenado de la misma Ley, la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial y la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, las Normas que Regulan el PAD para Profesores en el Sector Publico,

los profesores no hicieron uso de los recursos administrativos, discusión que se realizará profundamente en los sub ejes de estudio.

Igualmente la norma sustantiva indica es independiente la responsabilidad administrativa de las responsabilidades civiles y penales respectivamente; los docentes sometidos al proceso administrativo disciplinario no fueron denunciados por delito penal, tampoco se incoa demanda en la vía civil, a excepción del expediente N° 17616-2017, que a la fecha no existe sentencia en ninguna instancia, por lo que la discusión se realizará detalladamente en los sub ejes de estudio.

#### **4.2.2.1 Recurso de Apelación**

La apelación es el recurso administrativo dirigida ante la autoridad administrativa jerárquicamente superior, administrativo que subordina al profesor y ha propiciado el proceso sancionatorio, la autoridad debe tener competencia para anular, confirmar o revocar el acto resolutive, debe existir una exigencia al superior para el examen de lo actuado y resuelto por el subordinado. Cervantes (2015).

Este recurso debe ser presentado cuando el acto administrativo tiene su sustento en las interpretaciones de las actuaciones probatorias en el proceso, cuando se tratan aspectos de cuestiones de puro derecho o se presenten pruebas instrumentales nuevas, este recurso no tiene efecto suspensivo. Pacori (2018)

La finalidad del recurso de apelación es la exigencia que realiza el administrado al superior jerárquico a la revisión de lo resuelto y lo hecho por la autoridad administrativa de menor jerárquica, se recurre pretendiendo un nuevo análisis del acto administrativo que se considera nulo, o es producto de un error en la apreciación y valoración de las pruebas ofrecidas o la incomprensión de puro derecho de los actuados.

La apelación está contemplada en el artículo 209° de la Ley N° 27444, LPAG, donde el recurso debe ser planteado en clave de apelación menor, que significa deben ser resueltos por el órgano inmediato y jerárquicamente superior al que emitió la Resolución administrativa que se pretende enervar, debiendo a la brevedad posible poner de conocimiento y adjuntar las actuaciones realizadas, quien

deberá pronunciarse sin mayores dilaciones sobre la admisión a trámite, la procedencia o improcedencia del recurso resolviendo el fondo de la controversia.

La apelación es obligatoria y preceptiva para dar por agotada la vía administrativa, siendo un requisito indispensable para acudir a la vía del proceso contencioso administrativo, debe ser interpuesto por única vez por el administrado independientemente de la cantidad de superiores jerárquicos que exista en la institución.

La Ley N° 27444, LPAG; en el artículo 209 sobre el recurso de apelación, establece: se interpondrá cuando el recurso tengan su sustento cuando en la actuación de las pruebas producidas se interpreta de modo diferente a la establecida o tratándose de aspectos de puro derecho, se dirige a la autoridad que realiza la expedición del acto administrativo impugnado para que derive los actuaciones realizadas al superior.

El artículo 51° de la Norma que Regula el PAD para Profesores del Sector Público, establece que la apelación debe de presentarse ante la instancia de la UGEL descentralizada que emitió el documento sancionatorio impugnado, para ser remitido al superior jerárquico la DRE, Gobierno Regional o Ministerio de Educación.

La institución denominada Tribunal del Servicio Civil cuenta con la potestad competencial en la resolución de los recursos de apelación del régimen de la Ley de Reforma Magisterial, amparado en el artículo 17° del DL N° 1023, norma de creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, constituyéndose como la autoridad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya función es resolver las controversias que se presentan en forma individual al interior del sistema, constituyéndose como la última instancia administrativa, consecuentemente el Tribunal del Servicio Civil es el órgano competente como última instancia para resolver los recursos administrativos de apelación sobre las materias de su competencia del Régimen de la Ley de Reforma Magisterial.

- **DISCUSIÓN:** debemos recurrir a la jurisprudencia emitida por el Tribunal del Servicio Civil para poder tener luces sobre el recurso administrativo de apelación,

que factores conllevan a la no interposición, teniendo como referencia que en el cuadro N° 12, ningún docente procesado interpuso tal recurso.

Un hecho que trae confusión a los profesores es que el recurso de apelación tradicionalmente era de competencia la Dirección Regional de Educación de Puno, en los últimos años el ente competente es el Tribunal del Servicio Civil para la resolución de la apelación, a partir del 01 de julio del 2016 se ha normado las competencias en materia disciplinaria las resoluciones de para entidades del gobierno regional y local, respecto a las sanciones de suspensión y destitución, dicha competencia ha sido comunicada en la misma fecha en el Diario Oficial el Peruano, por lo cual los recursos presentados a partir del 01 de julio el año 2016 es competencia del Tribunal del Servicio Civil.

No acarrea efecto suspensivo la apelación interpuesta al amparo del artículo 119 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, hecho que los docentes sancionados establecen que dicho recurso es de mero trámite que no influye sobre el fondo del asunto y concluirá con la ejecución de la sanción, pese a que la apelación presentada contra actos administrativos que conllevan a sanciones deben ser dictaminados por el Tribunal sin exceder 15 días útiles subsiguientes al haberse declarado el saneamiento del expediente y listo para su resolución, plazos que en la práctica no se cumplen por la carga administrativa del tribunal.

Es de suma importancia distinguir entre las autoridades competentes de resolver los recursos de apelación y la absolución de elevar lo actuado al superior jerárquico para que este remita el recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, cuando corresponda, de acuerdo al Informe Técnico N° 303-2026-SERVIR/GPGSC. Suponiendo que la autoridad con competencia de resolver el recurso declare la nulidad del acto de inicio del procedimiento, se retrotrae el procedimiento hasta la etapa que genera el vicio de nulidad, dándose nuevamente inicio al procedimiento disciplinario garantizando los efectos legales correspondientes, pudiéndose interponer medidas cautelares.

#### **4.2.2.2 Recurso de Reconsideración**

La finalidad del recurso es conceder al emisor del acto resolutorio la potestad para la revisión, revocación, modificación o sustitución, para que tome

en cuenta estrictamente las objeciones establecidas contra el acto administrativo materia del recurso. Cervantes (2015)

El recurso de reconsideración se sustenta en la presentación de prueba nueva y se interpone ante el órgano sancionador que impuso la sanción, que se encargará de resolverlo, la no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. Pacori (2018).

El recurso de reconsideración está establecido en el artículo 208 de la Ley N° 27444, LPAG, permitiendo que el órgano emisor del acto resolutorio que se impugna, pueda nuevamente conocerla y reexaminarla para su resolución rectificando o manteniendo el acto administrativo primigenio, este recurso es denominado como impropio, siendo su requisito de la presentación de prueba nueva, que debe ser distinta a las que fueron incorporadas al procedimiento, y ante la relevancia de la prueba nueva el órgano que emitió el acto administrativo pueda modificar o cambiar el acto resolutorio en otro sentido.

El Texto Único ordenado de la ley precedente en el Artículo 217 indica: el recurso se interpone a la institución que emite el propio acto materia del recurso lo cual se sustenta en prueba nueva. Solo en aquellos casos de resoluciones administrativas formuladas por instancias que son de instancia única no es necesario prueba nueva. El recurso no es obligatorio la interposición, siendo optativo la carencia de interposición no es impedimento para presentar el recurso de apelación.

La naturaleza del recurso de reconsideración es opcional, el administrado puede prescindir de su interposición, sino cuenta con prueba nueva, constituyéndose solo como una alternativa previa a la interposición del recurso, interpuesto el recurso de apelación, posteriormente es imposible interponer el recurso de reconsideración ante la autoridad administrativa.

- **DISCUSIÓN:** debemos recurrir a la jurisprudencia emitida por el Tribunal del Servicio Civil para poder tener luces sobre el recurso administrativo de apelación, que factores conllevan a la no interposición, teniendo como referencia que en el cuadro N° 12, ningún docente procesado interpuso tal recurso.

El artículo 118 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, manifiesta que no interponer el recurso de reconsideración, no impide la presentación del recurso de apelación, así el órgano sancionador haya graduado la sanción a una menor, el recurso de reconsideración siempre será resuelto por aquel que impuso la sanción. Según el Informe Técnico N° 832-2017-SERVIR/GPGSC, cuando el especialista de recursos humanos, actuando como órgano punitivo sancionador, sea el que haya impuesto la sanción de amonestación escrita y se interponga un recurso de apelación contra esta, deberá presentar su abstención y elevar el recurso al superior jerárquico para resolverlo.

Como ya hemos mencionado anteriormente una de las sanciones previstas en la Ley N° 29944, LRM, es la amonestación, la misma cuyo órgano instructor es el Director de la Institución Educativa del presunto profesor infractor, sin embargo esta es oficializada por el jefe de recursos humanos, hecho que en la práctica no se refleja. Estando a ello debemos recordar que es un principio general del Derecho que lo accesorio corre la suerte de lo principal, por lo que si la sanción de amonestación escrita es el acto principal, y es oficializada por el jefe de recursos humanos, corresponderá también que este sea quien oficialice el resultado de reconsideración, acto accesorio a través de un acto administrativo.

Un factor determinante para recurrir a este recurso administrativo, es presentar prueba nueva para su procedencia, señalando expresamente que la reconsideración debe sustentarse con la presentación de nueva prueba, y cuya finalidad es que la autoridad sancionadora cuente con la posibilidad de enmendar la equivocación bajo criterios de análisis, de ser el caso materia del recurso administrativo.

#### **4.2.3 Tipos de Responsabilidad**

La responsabilidad de los servidores públicos y por ende de los profesores tiene su sustento y se deriva el artículo 41° de la Carta Magna del Perú por el cual (...) Mediante Ley se establecen las responsabilidades servidores públicos y funcionarios, de igual manera el periodo de inhabilitación para cumplir la función pública. Se duplica el plazo de prescripción de la acción penal en los casos de delitos incurridos en contra del patrimonio del Estado o la administración pública,

incluido los particulares. En los supuestos muy graves, la acción penal no prescriptible, en aplicación al principio de legalidad.

Coexisten cuatro tipos de responsabilidad en el ordenamiento jurídico peruano actual con plena vigencia del servidor civil: La responsabilidad administrativa funcional; que opta dos modelos, por responsabilidad funcional y el disciplinario, la responsabilidad penal, la responsabilidad civil y la responsabilidad política. Estas responsabilidades responden al principio de autonomía de las responsabilidades, por lo que cada una de las responsabilidades concurrentes sobre la conducta del servidor cuenta con autonomía técnica, de calificación, un propio desarrollo normativo, el criterio aplicable, resolución y valoración de la responsabilidad administrativa, civil y penal, la responsabilidad política solo alcanza a algunos funcionarios. Boyer (2019).

El estudio del Derecho Sancionador abarca el estudio del Derecho Penal, El Derecho Administrativo Sancionador y el Derecho Disciplinario, la responsabilidad es el conjunto de consecuencias y efectos de una acción determinada y que son derivaciones de una obligación de satisfacer una pérdida causada o un daño, en otro sentido es la capacidad del ser humano de razonar sus acciones mediante la voluntad discernida, asumiendo el compromiso de sus actos y acciones, teniendo en cuenta su capacidad de reconocer lo prohibido mediante una acción culpable, determinando los efectos y límites de la voluntad.

Dentro del campo jurídico la responsabilidad se define como la situación del sujeto experimentar las desventajas y consecuencias que prevé una norma impuesta, como efecto de un presupuesto determinado, las consecuencias desventajosas son la manifestación del ordenamiento jurídico frente a un hecho que se considera reprobable en el plano legal, y atenta contra los intereses ajenos o a los intereses de la colectividad en forma general.

La responsabilidad es un presupuesto básico que tiene toda persona, entendida como la libertad de acción que se obliga por una norma, todo individuo se encuentra en una situación de decidir la actuación de acciones u omisiones, asumiendo las consecuencias de ella haciéndose responsable. Un individuo resulta ser responsable cuando es susceptible de ser sancionado, se es responsable en la

medida que el ordenamiento jurídico aplica una sanción, pena u otra medida gravosa por una conducta impropia.

La Responsabilidad que incurre el profesor sometido a Proceso Administrativo cuenta con autonomía, no resultando contrario al principio de autonomía de responsabilidades, porque dicho principio parte de la premisa de la existencia de un hecho irregular claramente determinado, respeto del cual el ejercicio independiente de la potestad sancionadora del estado en sus diferentes ámbitos; administrativo, penal y civil, resultando legítimo cautelar los bienes jurídicos protegidos diferenciados. Vilela (2019).

El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, LPAG, en el artículo 262 precisa: Las consecuencias administrativas civiles o penales de las responsabilidades incurridas por los funcionarios es independiente siendo su exigencia en concordancia con lo establecido en su legislación respectiva, correspondiendo a cada entidad verificar la existencia de la subjetividad, objetividad y los fundamentos, para determinar la operatividad o no de responsabilidad, en atención al principio de autonomía.

#### **4.2.3.1 Responsabilidad Administrativa**

La responsabilidad administrativa del profesor está dentro del Derecho Disciplinario, esta responsabilidad también es denominada disciplinaria, incluso en la práctica se encuentra un procedimiento administrativo sancionador; que está dirigido a cualquier administrado que cometa una infracción administrativa, y un procedimiento administrativo disciplinario dirigido a cualquier servidor público que comete un falta disciplinaria, por lo cual todo profesor será sancionado si se prueba la comisión de una falta administrativa.

El régimen disciplinario define a la responsabilidad administrativa, a todas las situaciones y actuaciones que contravienen el ordenamiento jurídico establecido administrativamente y la normativa vigente las cuales regulan las conductas de los servidores en cada entidad estatal o privada, de lo cual se desprende que la responsabilidad administrativa emerge de la contravención de las normas y el ordenamiento jurídico administrativo que regula la conducta del profesor en la función docente.



El Estado exige a los profesores la Responsabilidad administrativa por las faltas previstas en la Ley N° 29944, LRM y su reglamento, las cuales se cometen en el desarrollo de las funciones inherentes al cargo en la puesta en práctica del servicio educativo, siendo su consecuencia el inicio del PAD para imponer la sanción correspondiente, en caso que se encuentre responsabilidad. Pacori, (2018).

Se puede verificar una posible diferencia entre la responsabilidad civil prevista conforme a las normas del derecho civil y la responsabilidad patrimonial del estado conforme a las normas del derecho administrativo en concordancia con el numeral 238.1. Cervantes (2015).

- **DISCUSION:** La normativa de la Ley N° 29944, LRM hace reconocimiento del principio de autonomía de responsabilidades al establecer que la responsabilidad administrativa, civil y penal del profesor se da sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometa, imponiéndose la sanción que corresponda, no constituyendo ello la vulneración al principio de non bis in ídem, teniendo en cuenta que la responsabilidad civil, penal y administrativa tienen fundamentos y regulaciones diferentes, un proceso judicial en curso a profesores no establece la imposibilidad de iniciar un PAD, el cual se orienta a la identificación de responsabilidades generadas en este ámbito por la violación de distinto bien jurídico protegido que es materia de un proceso judicial, de acuerdo al Informe Técnico 263-2018-SERVIR/GPGSC.

La responsabilidad administrativa se deriva del incumplimiento de las normas administrativas que se refieren a la función y ejercicio docente, se encuentran en este segmento las relativas al incumplimiento de la normatividad que impone la Ley N° 29944, LRM y su reglamento el Decreto Supremo 004-2014-ED, y demás dispositivos legales que rigen el ejercicio docente, estas transgresiones se entienden la infracción al régimen disciplinario establecido. La característica principal de este tipo de responsabilidad está dada por la existencia de las sanciones disciplinarias por la comisión de las faltas o contravenciones, y por su naturaleza de las sanciones que el incumplimiento acarrea previo proceso administrativo disciplinario, como la amonestación, la suspensión temporal y el retiro de la función pública del profesor.

#### 4.2.3.2 Responsabilidad Penal

Son las responsabilidades que incurren los administrados en el cumplimiento de su labor encomendada habiendo realizado una actuación u omisión que está calificado en el Código Penal como delito. El acto u omisión cometido por el administrado o servidor en el cumplimiento de sus funciones, y que está tipificado como delito en las leyes penales en el Código Penal, genera responsabilidad penal del administrando. El poder punitivo del estado es único, siendo otorgado para la tutela de los bienes jurídicos que deben ser protegidos por consideración del pacto social establecido. Boyer (2019).

La responsabilidad penal está relacionada íntimamente a la materia penal, la acción ilegal surge como una consecuencia de un hecho o acción perjudicial, que está tipificado expresamente en el Código Penal como delito. En la jurisdicción penal, el hecho o acción considerada como delito afecta no solo al individuo perjudicado, también perjudica a toda la sociedad en su conjunto, por lo cual se considera al hecho como una acción pública, porque afecta el ordenamiento jurídico. En otras palabras afecta el ordenamiento jurídico denominado comúnmente, por lo tanto el conjunto de reglas y conductas destinadas a mantener en el país su organización interna como Estado, en el funcionamiento armónico de las instituciones que la conforman y la protección del bien jurídico.

En la responsabilidad penal existen una serie de particularidades que se actúan cuando se trata de la comisión de los delitos en el desarrollo de la labor docente, y se produce cuando un acto o una omisión, genera la puesta en marcha de un proceso penal netamente represivo, En la jurisdicción penal las conductas delictivas y su correspondiente sanción están taxativamente descritas en el Código Penal vigente a través de la figura de los tipos penales conocido como la tipicidad, esta característica se concretiza en la sanción publica como la expresión de la naturaleza represiva del sistema jurídico a través de las sentencias como: prisión, absolucón, reclusión, multas, sanciones, etc. En la práctica el profesor incurre en responsabilidad penal cuando su omisión o acción hace lo que la ley prohíbe expresamente, u omite funcionalmente lo que la ley manda; estos hechos constituyen delitos que están tipificados en el Código Penal.

- **DISCUSION:** La normativa de la Ley N° 29944, LRM se refiere al principio de autonomía de responsabilidades al establecer que la responsabilidad penal es independiente de las responsabilidades civiles y administrativa del profesor. El Código sustantivo Penal dispone que prevalece la vía penal sobre la vía administrativa, en otros procesos pendientes en la vía administrativa que requieran primero el pronunciamiento de la autoridad judicial, por el principio de la cosa juzgada y la tutela jurisdiccional efectiva, se suspende la vía administrativa.

En el transcurso del proceso producido el archivo de una causa en la jurisdicción penal, no implica el archivamiento automático en la vía administrativa ni viceversa, a excepción que la autoridad judicial declare expresamente la inexistencia de los hechos que constituyan conductas infractoras, por lo cual se suspende el procedimiento administrativo por los mismos hechos.

La defensa legal efectuará la remisión de la vía penal a la vía administrativa, señalando que: “el inicio de cualquier denuncia penal, el responsable concedora del caso solicitará el informe técnico jurídico dictado por la entidad respectiva en donde realiza o realizó servicio el denunciado” dicho informe se usa para el sustento de los efectos de calificación del delito presunto o para que la denuncia se archive.

Una sentencia penal que causa estado en ejecución que priva la libertad en forma efectiva por delito doloso cometido por un profesor, tiene como consecuencia jurídica su destitución automática, la aplicación inmediata de la sanción penal, cual es la destitución, encuentra una coincidencia por lo que el profesor al verse recluido en un establecimiento especial no podrá realizar sus actividades habituales referidas a la labor docente, entre otras, lo que implica que al ser destituido automáticamente el profesor, no existe la obligación de la entidad de instaurar y seguir un procedimiento administrativo disciplinario previo a la imposición de la sanción, por lo que la causal del termino o conclusión laboral está objetivamente demostrado con la sentencia penal condenatoria privativa de la libertad, siendo la obligación del director o el jefe de recursos humanos en aplicar la destitución al momento de conocer la imposición de la sanción penal al profesor.

El artículo 84 del Reglamento de la Ley N° 29944, LRM manifiesta; procede destitución automática sin proceso administrativo, toda sentencia condenatoria penal privativa de la libertad consentida o ejecutoriada por delito doloso. Si la sentencia condenatoria penal sea suspendida por delito doloso que carece de relación directa al desarrollo de las funciones asignadas ni afecte a la administración pública, el COPROA recomienda que al profesor se le debe imponer sanción con cese temporal o destitución. El docente condenado con sentencia consentida o ejecutoriada por delito de terrorismo, o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionarios o delito de tráfico ilícito de drogas, está impedido en forma permanente de ingresar o reingresar a la Carrera de la Reforma Magisterial.

#### **4.2.3.3 Responsabilidad Civil**

Incurren en responsabilidad civil los servidores que por efectos de omisión o acto negligente en el cumplimiento de sus labores, ocasión daño patrimonial o económico al estado, siendo imprescindible que este daño sea como producto del cumplimiento negligente de sus funciones, donde medie el dolo o la culpa, en forma inexcusable o en forma leve del servidor, produciéndose una obligación de resarcimiento al estado o a la entidad de carácter solidaria y contractual, prescribiendo a los 10 años de acontecido los hechos generadores del daño económico.

Esta responsabilidad constituye una obligación del funcionario o servidor de responder ante un daño que le ha causado a una entidad o al estado, teniendo la obligación de repararlo por un medio equivalente monetario o en naturaleza, cuando la norma jurídica que transgredió la persona hablamos de una responsabilidad civil contractual.

La diferencia de la responsabilidad civil frente a la responsabilidad administrativa y penal, es que la civil no tiene como finalidad la represión de determinadas conductas, siendo su objetivo principal la de resarcir a la víctima de omisiones o acciones una con resultado dañoso. Necesariamente la obligación de la reparación es consecuencia de la existencia del daño causado, por el perjuicio

que comporta una injusticia que tiene que ser reparada, por constituirse como la perturbación del ordenamiento jurídico establecido.

Una de las características de la responsabilidad civil se encuentra en la sanción que se impone al profesor a través de una sentencia para reparar el daño, la reparación es principalmente patrimonial que se manifiesta a través de la indemnización que se expresa en el reconocimiento o pago de una suma de dinero, también puede implicar la obligación de adoptar conductas negativas o positivas, consistente en la obligación de hacer o la obligación de no hacer. Por lo cual la responsabilidad civil también se le denomina patrimonial que consiste en la obligación impuesta con determinadas condiciones al autor de un perjuicio moral o patrimonial de reparar las acciones dañosas.

El daño se constituye como uno de los presupuestos centrales de la responsabilidad civil, constituyéndose como un derecho de daños o una responsabilidad por daños, el daño es el resultado de una conducta o una acción, frente a ello la respuesta es la indemnización y lo asume el causante.

Finalmente la relación de causalidad, consistente en que la acción antijurídica no se considera punible si no existe entre el hecho imputado y el daño un nexo o una relación de causalidad, donde el daño es consecuencia del efecto del proceder antijurídico que se imputa, revistiendo consecuentemente el carácter de causa, por lo cual la relación de causalidad necesariamente es un presupuesto de la responsabilidad civil del procesado.

- **DISCUSION:** La normativa de la Ley N° 29944, LRM hace reconocimiento del principio de autonomía de responsabilidades, al establecer que la responsabilidad civil es independiente de la responsabilidad administrativa y penal del profesor procesado, al que incurren por su acción u omisión en el cumplimiento de la labor docente, habiendo producido un daño económico al Estado, es imprescindible que dicho daño ocasionado por el profesor en el ejercicio de sus funciones por culpa o dolo y siendo este leve o inexcusable imponiéndose la sanción correspondiente.

Son responsables civiles los profesores que incurren como efecto de su accionar u omisión en el ejercicio de la función docente, habiendo ocasionado a su entidad o al Estado un daño económico patrimonial, siendo imprescindible que

el daño patrimonial haya sido ocasionado por cumplimiento deficiente de sus funciones propias de la labor docente, mediando el dolo o la culpa, y esta sea inexcusable o leve, las obligaciones para el resarcimiento al Estado o a la entidad afectada tiene un carácter solidaria y contractual, prescribiendo la acción correspondiente al transcurso de los diez años de ocurrido los hechos materia de la responsabilidad y los que generaron el daño económico.

#### **4.3 Unidad de Estudio Consecuencias de las Sanciones Disciplinarias**

El PAD entendido como la secuencia de actos y trámites que se realizan con eficacia para alcanzar su conclusión mediante un acto administrativo conteniendo la Resolución de sanción disciplinaria, tiene varias consecuencias para el profesor sancionado como producto de una conducta considerada falta u omisión en el cumplimiento de sus funciones como docente.

Las consecuencias de las sanciones administrativos disciplinarios abarca dos sub ejes; las consecuencias jurídico procesales administrativas del profesor como producto de la sanción impuesta y las consecuencias sustantivas, que perduraran en el tiempo fuera del proceso administrativo disciplinario.

##### **4.3.1 Consecuencias Jurídico Procesales Administrativas**

Las consecuencias jurídico procesales son los productos de las sanciones impuestas en el proceso administrativo disciplinario, iniciando su cumplimiento cuando el titular de la institución emite el acto administrativo, dándose su cumplimiento cuando la decisión ha sido notificada y contra ella no procede recurso administrativo alguno, se da también cuando los recursos interpuestos se encuentran notificados y ya resueltos, o cuando los recursos no se han interpuesto dentro del plazo de ley o previstos en la norma.

En el presente eje de estudio se analizan cuatro sub ejes; la amonestación escrita, la suspensión, el cese y la destitución del servicio como producto de la sanción y ejecución del PAD y recomendado por la Comisión Permanente de PAD.

#### 4.3.1.1 Amonestación Escrita

Está establecido en el artículo 46 de la Ley N° 29944, LRM; el cumplimiento deficiente de obligaciones, deberes, prohibiciones y principios, en el desempeño de la labor, comprobado debidamente y su calificación sea como leve falta, será pasible con amonestación escrita, siendo impuesta por la autoridad superior inmediata, con el descargo previo del responsable presunto, si corresponde.

El Reglamento de la LRM complementa en el artículo 80 manifiesta que; la amonestación escrita se realiza en forma escrita mediante una llamada de atención al profesor con la finalidad de que mejore su conducta laboral, impetrando a no incidir en otra falta administrativa. Esta amonestación escrita impuesta al profesor en el desempeño laboral en aula, personal jerárquico y Subdirector de institución educativa se oficializara por resolución del Director de la Institución Educativa. Para el caso del Profesores Coordinadores, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, esta se oficializará mediante resolución del Titular de la UGEL.

- **DISCUSION:** La oportunidad de sancionar mediante la amonestación escrita se da al finalizar el procedimiento administrativo disciplinario siendo el jefe inmediato superior, se entiende el director de la institución quien instruye y sanciona. Informe Técnico 1312-2016-SERVIR/GPGSC.

La diferencia con la amonestación verbal, que no existe en el proceso administrativo disciplinario a profesores, la sancion de amonestación escrita se ejecuta previo PAD necesariamente, la impone el jefe inmediato superior y es oficializada mediante resolución del titular del pliego o el responsable de Recursos Humanos.

#### 4.3.1.2 Suspensión

El artículo 47 de la Ley N° 29944, LRM manifiesta; el incumplimiento de los deberes, principios, prohibiciones y obligaciones en el desempeño de la labor docente, que está comprobado debidamente, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, siendo pasible de la medida de

suspensión en la función hasta por treinta días sin percibir remuneraciones. También, el docente que comete una falta o infracción, siendo sancionado previamente en dos ocasiones con amonestación escrita, es susceptible de una suspensión.

- **DISCUSION:** Suspensión es el impedimento temporal en el desarrollo de las labores cotidianas por el profesor como consecuencia directa del cometido de una infracción disciplinaria, y consecuentemente el impago de su emolumentos o remuneración durante dicho periodo. La finalidad de la sanción de suspensión es corregir las infracciones a la disciplina en la función pública, función correctiva de las sanciones administrativas. Informe Técnico 1010-2017-SERVIR/GPGSC.

La medida suspensiva sin percibir remuneraciones del profesor se aplica por un periodo que no supere los treinta días calendarios previo proceso administrativo disciplinario, la suspensión sin goce de remuneraciones como producto de la sanción por falta disciplinaria puede ser desde un día hasta 30 días o un mes.

El pago de remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de la sanción de suspensión sin goce de haber no es procedente, muy a pesar de haberse declarado nula y retrotraerse el proceso disciplinario porque la sanción impuesta se ha consumado, y las remuneraciones solo corresponde como contraprestación del trabajo realizado en forma efectiva por el profesor. Informe técnico 076-2012-SERVIR/GPGSC.

#### 4.3.1.3 Cese Temporal

El artículo 48 de la Ley N° 29944, LRM sobre el cese temporal manifiesta que; las causales del cese temporal en la función se dan por: transgredir mediante acciones u omisiones, de los deberes, principios, prohibiciones y obligaciones en el desempeño de la labor docente, que son consideradas como falta grave. Son consideran también como faltas o infracciones graves, que son pasibles del cese temporal: Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución. Realizar, promoción o encubrimiento, dentro o fuera de la institución, actividades de violencia física, como calumniar, injuriar o difamar, en agravio de algún miembro de la comunidad educativa. Realizar actividades lucrativas o comerciales, para su propio beneficio



o de terceros, haciendo uso o aprovechamiento del cargo o la función que se cuenta en la institución educativa, exceptuándose las actividades que tengan objetivos académicos. Realizar en el centro laboral actividades ajenas al cumplimiento de su labor de docente o directivo, sin autorización correspondiente. Abandonar el cargo injustificadamente. Realizar interrupciones u oposiciones deliberadas al normal desarrollo del servicio educativo. Realizar en la institución actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales y otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.

- **DISCUSION:** La sanción de cese temporal se efectúa con el impedimento temporal de prestación de los servicios de labor docente por parte del profesor, que se sustentan en cometer una infracción disciplinaria, que trae como consecuencia el impago de las remuneraciones por la duración del periodo. Una de las finalidades de la sanción de suspensión temporal es la de corregir las infracciones a la disciplina en la función docente, que es la función correctiva de las sanciones disciplinarias. Informe Técnico 1010-2017-SERVIR/GPGSC.

El cese temporal producto de una sanción es inscrita en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, no significando de modo alguno la inhabilitación del profesor infractor, por lo cual, tener una sanción de cese temporal vigente no es impedimento la futura vinculación con otra entidad pública, como lo ratifica el Informe Técnico 978-2017-SERVIR/GPGSC.

#### 4.3.1.4 Destitución del Servicio

El Artículo 49 de la Ley N° 29944, LRM sobre la destitución manifiesta que; son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave. También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes: No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada. Haber sido condenado por delito doloso. Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas. Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de

los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga. Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político. Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un período de dos (2) meses.

- **DISCUSION:** La sanción de destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario que es aprobada por el titular del pliego, la destitución trae como consecuencia la automática inhabilitación para el desempeño de la función pública, el profesor que se encuentra con sanción de destitución no puede reingresar a prestar servicios estatales por el plazo de cinco años, los cuales se computan a partir de la emisión del acto administrativo de sanción que causa efecto y es eficaz.

Cuando el profesor es condenado como responsable de un delito doloso, mediante sentencia consentida, que cause estado o ejecutoriada, culmina su relación laboral con la entidad, derivado únicamente por la comisión de delitos dolosos, y no culposos, siendo la excepción, la imposición de un pena accesoria de inhabilitación por la comisión de delitos culposos, traerá como consecuencia la destitución automática del servicio. Informe Técnico N° 977-2015-SERVIR/GPGSC.

#### 4.3.2 Consecuencias Sustantivas

En el presente eje de estudio se analizan las sub ejes; la inhabilitación y el registro de sanciones como consecuencias sustantivas de las sanciones del Proceso Administrativo Disciplinario.

##### 4.3.2.1 Inhabilitación

El artículo 52 de la Ley N° 29944, LRM indica que; la inhabilitación impide al servidor ejercer función docente pública durante un determinado

periodo de tiempo, por sanción como la consecuencia de cometer una falta grave en el desarrollo de la función pública o en su vida privada, que lo hace desmerecedor del ejercicio docente público, tales como: Las sanciones administrativas de suspensión y cese temporal implican la inhabilitación del ejercicio de la función docente hasta el término de la sanción. La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño de función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años. Por resolución judicial firme que dispone la inhabilitación conforme al artículo 36 del Código Penal, el profesor queda inhabilitado, según los términos de la sentencia.

- **DISCUSION:** La inhabilitación es un forma de interdicción que impide a una persona realizar actividades o realizar trabajos como empleado o asumir cargos en el campo laboral del sector público, durante el periodo de tiempo establecido, por tener despido o destitución como una consecuencia de la comisión de una falta gravosa en el ejercicio de la función pública o por decisión judicial firme. Informe Técnico N° 465-2015-SERVIR/GPGSC.

De acuerdo al artículo 36 del Código Penal, en el numeral 4 manifiesta la incapacidad para realizar por cuenta propia o por intermedio de terceros profesión, arte, industria o comercio, especificados en la sentencia. Por lo cual la pena de inhabilitación consiste en suspender, privar o incapacitar derechos profesionales, políticos, civiles y económicos del penado, Mediante la pena se sanciona a quien ha cometido infracción de un deber especial propio de su profesión, cargo, función o comercio, o a quien se ha prevalido de su decisión de poder o de dominio para delinquir, pudiendo ser esta principal o accesoria.

#### 4.3.2.2 Registro de Sanciones

El artículo 50 de la Ley N° 29944, LRM sobre la regulación del registro de las sanciones manifiesta que; toda sanción administrativa considerada cosa decidida y las sentencias judiciales con autoridad de cosa juzgada aplicadas al profesor son registradas en el Escalafón Magisterial. La sanción administrativa se comunica a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para que esta sea incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o el que haga sus veces.

El artículo 87 del Reglamento de la Ley manifiesta; La sanción de cese temporal y destitución del servicio se registran en el Escalafón Magisterial y en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido conforme lo dispone la Autoridad Nacional del Servicio Civil, lo cual es comunicada por la UGEL correspondiente, sin exceder el plazo de quince días útiles computados a partir de la fecha en que la resolución tiene la condición de firme y consentida.

- **DISCUSION:** El Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido tiene como finalidad que las entidades del Estado puedan garantizar el cumplimiento de irrestricto de la sanción y no se permita la prestación en ningún entidad pública a trabajadores con inhabilitación vigente. El Registro es público y ninguna entidad pública del Estado puede alegar ignorancia o desconocimiento de las sanciones inscritas en el Registro Nacional de Sanciones, por lo cual se alerta a las demás instituciones estatales sobre la situación sancionatoria e inhabilitante de los servidores civiles.

Se considera de conocimiento publico la inhabilitación de un servidor y todas las entidades del estado deben tener conocimiento sobre la imposición de la sanción de destitución y debe figurar como inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, a más tardar al día siguiente de haber sido notificado al servidor.

El contenido de la información del Registro Nacional de Sanciones tiene efectos declarativos y no constitutivos, porque se registra el resultado de un PAD o sentencia judicial.

Las entidades públicas son las responsables de verificar, registrar y actualizar la información contenida en el Registro Nacional de Sanciones, la sanción inscrita se mantiene vigente hasta el último día del plazo señalado en la sanción, cumplido el plazo la sanción inscrita dejara de publicarse. No puede constituir un precedente o demerito para la separación o exclusión de las personas inscritas. Informe Técnico N° 453-2017-SERVIR/GPGSC.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Las faltas disciplinarias constituyen un presupuesto necesario para imponer una sanción como resultado del Proceso Administrativo Disciplinario, presentando serias deficiencias en cuanto a la aplicación de los principios de la potestad sancionadora administrativa, los principios punitivos de los tratados internacionales suscritos por el Perú, el debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva, las reglas procedimentales y reglas sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, incurridas por los profesores en el periodo 2016 – 2019.
- SEGUNDA:** Los efectos desfavorables del Proceso Administrativo Disciplinario se reflejan en la sanción disciplinaria, como producto de la vulneración al derecho de defensa por parte del profesor procesado, al no contar con la asesoría de personal letrado.
- TERCERA:** La sanción administrativa no es recurrida administrativamente; recurso de apelación y reconsideración por los profesores sancionados con medida disciplinaria, mucho menos se recurre a la vía judicial a través del Proceso Contencioso administrativo.
- CUARTA:** En definitiva la doctrina y jurisprudencia de las sanciones disciplinarias a profesores, no integran un mecanismo de intervención en el Proceso Administrativo Disciplinario, para la determinación de la gravedad de la sanción por parte de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, por su dispersión e inexistencia.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Implementar charlas y capacitaciones a los integrantes de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios en la aplicación de los principios de la potestad sancionadora administrativa, los principios punitivos de los tratados internacionales suscritos por el Perú, el debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva, las reglas procedimentales y las reglas sustantivas del procedimiento disciplinario sancionador.
- SEGUNDA:** Encomendar a la Defensoría del Pueblo, otra institución similar o por la misma entidad pública, en cumplimiento del artículo 8.2 de Pacto de San José; que manifiesta el derecho irrenunciable del servidor público de ser asistido por un defensor proporcionado por la misma entidad pública, subsanándose el derecho de defensa.
- TERCERA:** Difundir los alcances de los recursos administrativos de apelación y reconsideración, incluido la vía judicial del proceso contencioso administrativo a la totalidad de profesores que se encuentran en el cumplimiento de la función docente.
- CUARTA:** Propiciar un compendio de la doctrina básica y la jurisprudencia vinculante de las sanciones disciplinarias a profesores a nivel nacional, y constituir como instrumento de aplicación de los integrantes de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bacacorzo, G. (1998) Tratado del derecho Administrativo. Tomo II. Gaceta Jurídica Editores. Lima - Perú.
- Bartra Cavero, J. (2002), Procedimiento Administrativo. Editorial Huallaga. Lima – Perú.
- Bielsa, R. (1963). Principios del Derecho Administrativo. Tercera Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires.
- Boyer Carrera, J. (2019). El Derecho de la Función Pública, Nociones Fundamentales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Briones, G. (1996). La Investigación de la Comunidad N° 03 Formación de Docentes de la Investigación Educativa.
- Cervantes Anaya, D. (2015), Manual del Derecho Administrativo, editorial Rodhas. 7ma. Edición. Arequipa. Perú.
- Cervantes Anaya, D. (2015), Manual del Servicio Civil en la Administración Pública, Editorial Rodhas. 1ra. Edición. Lima. Perú.
- De Lazzari, E. "Medidas Cautelares 1", 2a ed., Librería Editora Platense S.R.L., La Plata, 1995.
- Delgadillo, G. (2009). El derecho disciplinario de la función pública. México DF: Ediciones INAP.
- Devis Echandia, H. (1984) Teoría General del Proceso. Tomos I y II Editorial Artes Gráficas, Buenos Aires. Argentina.
- Diez, M. (1981). Manual del Derecho Administrativo. Tomo II. Editorial Plus Ultra. Buenos Aires.
- Dromi, R. (1996). Derecho Administrativo. Tomo II. Ediciones Ciudad Argentina. Buenos Aires.
- Entrena Cuesta, R. (1999). Curso de Derecho Administrativo. Madrid. Editorial Tecnos.
- Espinoza Laureano, F. (2013), Tesis La infracción Administrativa Laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Ferrater Mora, J. (1975), Diccionario Filosófico. Editorial Sudamericana. 6ta edición. Tomo I. Buenos Aires.
- Fontan Balestra, C. (1990), Tratado de Derecho Penal. T. II. Parte General. 2da. ed. Buenos Aires: Abeledo–Perrot.
- García de Enterría, E y Ramón Fernández, T. (1993). Curso de Derecho Administrativo II, Cuarta Edición. Madrid. Editorial Civitas.
- García Rubio, M. (1990), La presunción de certeza de las actas de la inspección de trabajo y seguridad social. Valencia.
- García Trevijano Fos, J. (1970). Tratado del Derecho Administrativo. Tomo III. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.
- García Trevijano Fos, J. (1971). Tratado del Derecho Administrativo. Tomo II. Volumen I. 2da Edición, Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.
- Gómez Tomillo, M. y Sanz Rubiales, Í. (2010), Derecho Administrativo Sancionador, Parte General: Teoría general y práctica del Derecho Penal Administrativo. 2da ed. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters – Aranzadi.
- Gonzales, C. (2014). El proceso disciplinario en la administración pública. Revista Jurídica Docentia et Investigatio.
- Goodnow, F. Derecho Administrativo Comparado. Análisis de los Sistemas Administrativos de los Estados Unidos, Inglaterra, Francia y Alemania. Tomo III. Madrid.
- Gordillo, A. El Procedimiento Administrativo y principios Generales. Capítulo IX.
- Guerrero Orozco, O. (2010), Principios de la Administración Pública. México.
- Guzmán Napuri, C. (2011). Tratado de la Administración Pública. Ediciones Caballero Bustamante. Lima.
- Hinojosa Minguez, A. (1998). Gaceta Jurídica Editores.
- Hinojosa Minguez, A. Derecho Procesal Civil (2017). Tomo VI Jurista Editores.
- Jiménez De Asua, L. (2003), Teoría del delito. México: Editorial Jurídica Universitaria.



- Martínez Morales, R. (1994), *Derecho Administrativo*. Segunda Edición. Editorial Harla S. A. México.
- Martínez Trelles, A. (2014) *Manual del Servicio Civil y régimen Laboral Publico*. Gaceta Jurídica. Lima. Perú.
- Mayer, O. (1949). *Derecho Administrativo Alemán*. Tomo I, Parte General, Editorial Depalma. Buenos Aires.
- Mercader Uguina, J. y Tolosa Tribiño, C. (2004), *Derecho Administrativo Laboral*. 2da ed. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo. *Anuario Estadístico Sectorial–2012*.
- Monroy Gálvez, J. (2005). *Debido Proceso y Tutela Jurisdiccional*, en Gutiérrez Walter (dir). *La Constitución Comentada*. Lima. Gaceta Jurídica. Tomo II.
- Mory Príncipe, F. (2005). *El Proceso Administrativo Disciplinario*. Derechos y Deberes. Editorial Rodhas. Tercera Edición. Lima
- Neves Mujica, J. (2009), *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neyra Flores, J, (2015), *Tratado de Derecho Procesal Penal*, Lima. Editorial Moreno S.A. IDEMSA. Tomo I. 1ra Edición.
- Nieto García, A. (2005), *Derecho Administrativo Sancionador*. 4ta ed. Madrid: Tecnos.
- O.I.T. (1996), *La libertad sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. 4ta. Edición. Ginebra: O.I.T.
- Ore Guardia, A. (2016) *Derecho Procesal Peruano*. Gaceta Jurídica. Lima. Editorial El Búho. E.I.R.L.
- Pacori Cari, J. (2018) *Manual de Derecho Administrativo Disciplinario*. Editorial Ubi Lex Asesores SAC.
- Pantoja Bauza, R. (2011) *Los funcionarios Públicos como Sujetos de Derecho*. Editorial MIR – Santiago de Chile

- Priori Posada, G. (2002). *Comentarios a la Ley del Proceso Contencioso Administrativo*. Editores Ara. Lima.
- Ramírez Fernández, M. (2011). *Una Propuesta de Modelo de Gestión Democrático*. Ciudad de la Habana, Cuba.
- Roca, E. *El Concepto de Funcionario en la Administración Local*. *Revista de Administración Pública* N° 48.
- Rodríguez, L. (2007). *Derecho Administrativo, General y Colombiano*. 15va Edición. Bogotá. Temis.
- Rubio Correa, M. (2000). *El sistema Jurídico*. Fondo Editorial PUCP. Lima. Perú.
- Ruiz García, A. (2010). *Código Civil*. Editorial MV Fénix E.I.R.L. Lima. Perú.
- Sayagues, L. (1998). *Tratado del derecho administrativo*. (Séptima edición). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Santamaría Pastor, J. (2000). *Principios del Derecho Administrativo*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.
- Solé, F. (2004) *Responsabilidad Civil en el Ámbito Educativo*. Provincia de Buenos Aires.
- Suay Rincón, J. (1989). *Sanciones Administrativas*, Bolonia, Real Colegio de España.
- Toyama Miyagusuku, J. y Eguiguren Praeli, A. (2009), *Jurisprudencia sobre inspecciones laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trayer, J. (2002). *Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos*. Madrid: Ediciones Marcial Pons.
- Venegas Gamarra, C. (1989), *Derecho y Administración Pública*. Editorial Idemsa, Lima, Perú.
- Vilela Carbajal, J. (2019) *El Procedimiento Administrativo Disciplinario a la Luz de los Pronunciamientos de SERVIR*. Juristas Editores. Lima
- Weber, Max. (1984). *Economía y Sociedad*.



ANEXOS

**ANEXO N° 1**  
**GUIA DE ANALISIS DE CONTENIDO**

DEFICIENCIAS Y EFECTOS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

I. IDENTIFICACION DEL OBJETO DEL ANALISIS

1.1. N° de expediente:.....

1.2. Procesado: .....

1.3. Fecha:.....Año:.....Estado.....

II. CRITERIOS DE ANALISIS

<b>UNIDADES</b>	<b>ARGUMENTO</b>	<b>Pag.</b>	<b>COMENTARIO</b>
<b>DEFICIENCIAS</b>			
<b>EFECTOS</b>			
<b>CONSECUENCIAS</b>			

**ANEXO N° 2**  
**FICHA DE REGISTRO**

**RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y TIPOS DE RESPONSABILIDAD**

**I. PARTE INFORMATIVA**

1.1. Recurso y tipo:.....

1.4. Procesado: .....

1.5. Fecha:.....Año:.....

**II. ESTADO DEL RECURSO Y EL TIPO DE RESPONSABILIDAD**

N° de expediente	Recursos administrativos				Tipo de responsabilidad						
	Reconsideración		Apelación		administrativa		Civil		penal		
	Si	no	Si	No	Si	no	Si	no	si	No	
<b>5599-2016</b>											
<b>6543-2016</b>											
<b>7432-2016</b>											
<b>9459-2016</b>											
<b>9651-2016</b>											
<b>0429-2017</b>											
<b>2739-2017</b>											
<b>4109-2017</b>											
<b>6259-2017</b>											
<b>7570-2017</b>											
<b>0856-2018</b>											
<b>2649-2018</b>											
<b>5109-2018</b>											
<b>9649-2018</b>											
<b>12417-2018</b>											
<b>1243-2019</b>											
<b>3560-2019</b>											
<b>5531-2019</b>											
<b>13659-2019</b>											
<b>13987-2019</b>											



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Percy Garambel Soto  
identificado con DNI 01318689 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Derecho Administrativo y Gerencia Pública

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

"Deficiencias y Efectos del Proceso Administrativo Disciplinario y  
las Sanciones Disciplinarias a los Profesores de la UGEL - Carabaya"

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 15 de Mayo del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella





Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Percy Garambel Soto,  
identificado con DNI 01318689 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Derecho Administrativo y Gerencia Pública,  
informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“Deficiencias y Efectos del Proceso Administrativo Disciplinario y  
las Sanciones Administrativas a los Profesores de la UGEL- Carabaya”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 15 de Mayo del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella