



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**LA POTESTAD SANCIONADORA DE LOS DIRECTORES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SUS EFECTOS EN LA
SEGURIDAD JURÍDICA DE SANCIONES EN LOS DOCENTES EN
LA UGEL PUNO, 2013**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. JAIME EDWIN ORDOÑEZ IGNACIOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2016



DEDICATORIA

Al creador.

*A mi esposa Silvana Lisset y a mis
hijos Andrea Antoanette y Josué
Israel.*

Jaime Edwin Ordoñez Ignacios



AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno por su acertada dirección y gestión institucional en beneficio de la formación profesional general.

A los catedráticos de la Escuela Profesional de Derecho por sus sabias enseñanzas y por haberme formado profesional del Derecho.

A mi director y asesor de tesis M. Sc. Jovin Valdez Peñaranda por su acertada dirección y apoyo incondicional.

A mi familia, especialmente a mi madre Juana A. Ignacios Cc. quien me alentó a culminar mis estudios, hoy desde el cielo me inspira a seguir avanzando por el sendero del conocimiento y del Derecho.

Jaime Edwin Ordoñez Ignacios



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. Problema General	13
1.2.2. Problemas Específicos.....	14
1.3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6.1. Objetivo General	16
1.6.2. Objetivo Específicos.....	16

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. SUSTENTO TEÓRICO	18
2.2.1. La Legalidad	18
2.2.3. Faltas Disciplinarias	33
2.2.4. Las Sanciones Administrativas Disciplinarias	35
2.2.5. Clases de Sanción	36
2.2.6. Medidas Preventivas y Accesorias	43
2.2.7. Registro y eliminación de sanciones disciplinarias	48
2.2.8. Eficacia de los actos administrativos.....	49
2.2.9. Proceso Administrativo Disciplinario	52



2.2.10. Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios	56
2.2.11. Recursos Administrativos.....	57
2.2.12. Principios del Procedimiento Administrativo	59
2.2.13. Deberes y Obligaciones de los Servidores Públicos.....	64
2.2.14. Prohibiciones a los Servidores Públicos.....	67
2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS	67
2.3.1. Falta Disciplinaria	67
2.3.2. Procedimiento Administrativo	68
2.3.3. Servidor Público.....	68
2.3.4. Funcionario Público	68
2.3.5. Servidor Administrativo.....	69
2.3.6 Profesor	69
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
2.4.1. Hipótesis General	69
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	69
2.5. SISTEMA DE VARIABLES, INDICADORES E ÍNDICES.....	70

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	72
3.1.1. Tipo de Investigación	72
3.1.2. Diseño de Investigación	73
3.2. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN.....	73
3.2.1. Población	73
3.2.2. Muestra.....	73
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	74
3.3.1. Técnicas	74
3.3.2. Instrumentos	74
3.4. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS	74
3.5. DISEÑO DE TRATAMIENTO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	75

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ASPECTOS GENERALES	77
4.2. REPORTE DE LA POTESTAD SANCIONADORA DE LOS DIRECTORES 77	
4.2.1 Reporte de la Potestad Sancionadora de los Directores por Indicadores	78



4.3. EFECTOS DISCORDANTES EN LA SEGURIDAD JURÍDICA DE SANCIONES EN LOS DOCENTES DE LA UGEL PUNO	86
4.3.1 Clases de sanciones a los docentes según indicadores	88
4.4. RELACIÓN DE VARIABLES: LA POTESTAD SANCIONADORA DE LOS DIRECTORES Y SEGURIDAD JURÍDICA DE SANCIONES EN LOS DOCENTES	95
V. CONCLUSIONES.....	101
VI. RECOMENDACIONES	103
VII. BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS.....	106

Área: **Ciencias Sociales**

Línea: **Derecho**

Sub línea: **Derecho Administrativo**

Tema: **Procedimiento Administrativo**

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 15 de diciembre del 2016



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Potestad sancionadora de los directores en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa de Puno	77
Tabla 2 Potestad sancionadora de los directores, difusión de instrumentos de gestión y conocimiento de la Ley 29944.....	79
Tabla 3 Potestad sancionadora de los directores en, organización de cursos de capacitación y actualización y dotación de asesores	80
Tabla 4 Potestad sancionadora de los directores en, las garantías y debido proceso administrativo y los procesos administrativos disciplinarios	82
tabla 5 Potestad sancionadora de los directores en, acciones administrativas del procedimiento y facultades de la Ley de Reforma Magisterial	83
Tabla 6 Potestad sancionadora de los directivos en, conocimiento del procedimiento sancionador y la autoridad administrativa sanciona a los docentes.....	85
Tabla 7 Efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno	86
Tabla 8 Incumplimiento de la ley de la reforma magisterial y reincidencia a la resistencia al cumplimiento de órdenes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno	88
Tabla 9 Ausencia injustificada y sanciones que causan agravio a los docentes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno ...	89
Tabla 10 Los actos administrativos y amonestación por escrito en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.....	91
Tabla 11 Suspensión y cesado temporal en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.....	92
Tabla 12 Destitución por faltas y conocimiento de normas, en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.....	94
Tabla 13 Correlación de variables	96



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Potestad sancionadora de los directores en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa de Puno	78
Gráfico 2 Potestad sancionadora de los directores, difusión de autoridad y conocimiento de la Ley 29944.	79
Gráfico 3 Potestad sancionadora de los directores en, organización de cursos de capacitación y actualización y dotación de asesores.	81
Gráfico 4 Potestad sancionadora de los directores en, las garantías y debido proceso administrativo y los procesos administrativos disciplinarios	82
Gráfico 5 Potestad sancionadora de los directivos en, acciones administrativas del procedimiento y facultades de la Ley de Reforma Magisterial.....	84
Gráfico 6 Potestad sancionadora de los directores en, conocimiento del procedimiento sancionador y la autoridad administrativa sanciona a los docentes	85
Gráfico 7 Efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno	87
Gráfico 8 Incumplimiento de la Ley de la Reforma Magisterial y reincidencia a la resistencia al cumplimiento de órdenes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno	88
Gráfico 9 Ausencia injustificada y sanciones que causan agravio a los docentes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno .	90
Gráfico 10 Los actos administrativos y amonestación por escrito en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno	91
Gráfico 11 Suspensión y cesado temporal en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.....	93
Gráfico 12 Destitución por faltas y conocimiento de normas, en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno	94



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “LA POTESTAD SANCIONADORA DE LOS DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD JURÍDICA DE SANCIONES EN LOS DOCENTES EN LA UGEL PUNO, 2013” se desarrolla frente a la problemática que presenta la aplicación de la potestad sancionadora que tienen los directores de las instituciones educativas del sistema educativo peruano. La sanción es producto de la comisión de una falta administrativa disciplinaria por el servidor público, ya sea docente o no docente. El acto de violencia se configura a través de la agresión física en que pudiera incurrir el servidor. La grave indisciplina generada precisamente por este acto y también porque pudiera estar ocasionando por el agravio a través de un documento escrito. La agresión verbal de palabra se produce cuando se expresan palabras injuriosas, soeces, que están dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo y el público usuario de los servicios que presta la entidad. La potestad sancionadora, a los directores se genera en virtud de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, este dispositivo legal no ha observado hasta dónde puede otorgar la decisión de los directores de Instituciones Educativas, puesto que en el mismo proceso administrativo disciplinario son investigadores y juzgadores. Por lo que, los docentes inmersos en los procesos administrativos sancionadores tendrán una inseguridad jurídica respecto a sus casos, al respecto nos preguntamos ¿estarán satisfechos con las decisiones o actos administrativos de sus directores? Por tal razón, se plantea la interrogante de investigación: ¿Cuál es la potestad sancionadora de los directores de Instituciones Educativas, produce efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013? El propósito de nuestra investigación radica en: determinar el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y discrecionalidad de los directores y la seguridad jurídica en las sanciones impuestas en los procesos administrativos disciplinarios a los docentes de la UGEL Puno.

PALABRAS CLAVE: Potestad Sancionadora, Director, Institución Educativa, Efectos, Discordante, Seguridad Jurídica, Docentes, Sanciones.



ABSTRACT

The present research work entitled "THE PUNISHMENT PUNCTURE OF THE DIRECTORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS, ITS EFFECTS IN THE LEGAL SECURITY OF SANCTIONS IN THE TEACHERS IN THE UGEL PUNO, 2013" is developed in the face of the problematic that presents the application of the sanctioning power Which have the directors of the educational institutions of the Peruvian educational system. The sanction is the product of the commission of a disciplinary administrative fault by the public servant, whether teaching or non-teaching. The act of violence is configured through the physical aggression that the server might incur. The serious indiscipline generated precisely by this act and also because it could be causing the grievance through a written document. The verbal aggression of words occurs when words are insulting, soes, which are aimed at damaging the honor and dignity of the superior hierarchical, co-workers and the public user of the services provided by the entity. The sanctioning power, the directors is generated by virtue of Law No. 29944, Law of Teacher Reform, this legal provision has not observed the extent to which the decision of the Directors of Educational Institutions can be granted, since in the same disciplinary administrative process Are researchers and judges. So that teachers immersed in administrative sanctioning processes will have a legal uncertainty regarding their cases, in this regard we wonder are they satisfied with the decisions or administrative acts of their directors? For this reason, the research question is silenced: What is the sanctioning power of the directors of Educational Institutions, produces discordant effects on the legal security of penalties in the UGEL Puno teachers, 2013? The purpose of our investigation is to: determine the degree of relationship that exists between the sanctioning power and discretion of the Directors and the legal security in the sanctions imposed in the disciplinary administrative processes to the teachers of UGEL Puno.

KEY WORDS: Sanctioning Power, Director, Educational Institution, Effects, Discordant, Legal Security, Teachers, Sanctions.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación científica se realizó con el propósito de visualizar la discrecionalidad de la autoridad administrativa en relación a los efectos discordantes en las sanciones impuesto a los docentes de Instituciones Educativas en la UGEL Puno. Según la jerarquía y las circunstancias para ser calificadas las acciones u omisiones como faltas que ameritan una sanción disciplinaria administrativa. Se ha diseñado, ejecutado, evaluado e informado teniendo en cuenta los cronogramas y el uso e las diversas técnicas e instrumentos de investigación científica. Producto de ello, el presente informe lo estructuramos en cinco capítulos, como sigue:

Capítulo I: Problema de Investigación; describe la problemática motivo de estudio. En el que se ubica el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos de investigación.

Capítulo II: Marco Teórico; se desarrolló tomando conceptos teóricos de los diferentes autores comprendidos a discrecionalidad, potestad sancionadora, sanciones y faltas que se comente según las normas dadas por la superioridad, sin olvidarnos de la teoría conceptual.

Capítulo III: Marco Metodológico; considerando las variables de estudio que permite el desarrollo coherente de la misma investigación y en la parte metodológica se considera; el tipo de investigación que es descriptivo-analítico y el diseño como es el correlacional, con la selección de población y muestra respectiva. Se plantea también el instrumento seleccionado de acuerdo a la naturaleza del trabajo el cuestionario, validado por juicios expertos.



Capítulo IV: Resultado; consiste presentar los cuadros que contiene los ítems y dimensiones, tabla de frecuencia y gráficos estadísticos para realizar la interpretación de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones; sobre el presente trabajo de investigación que mide el resultado según a la correlación de ambas variables que predomina el desconocimiento del principio de legalidad por parte de los operadores del procedimiento administrativo disciplinario.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El personal docente que presta servicios en el Sector Educación tiene un régimen laboral especial en la administración pública. Sus deberes, derechos, estímulos y sanciones están regulados por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, de conformidad con la Constitución Política del Estado y demás dispositivos legales vigentes como el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y otras. Durante la prestación de sus servicios se generan diversos procesos pedagógicos, administrativos, sociales, laborales, etc.

Es en el ejercicio profesional del docente en el que por acción u omisión comete faltas o infracciones a ley o al código de ética de la función pública. Lo cual da lugar, luego del debido proceso, a que se aplique una sanción disciplinaria.

Si es verdad que las sanciones por la potestad sancionadora de los directores de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno deben aplicarse en forma gradual y progresiva, desde una simple amonestación verbal o llamada de atención, hasta la suspensión; teniendo en consideración la gravedad de la falta y el nivel



del profesor que la comete; se observa que existe una desproporción significativa entre las sanciones disciplinarias impuestas a los docentes por las faltas administrativas cometidas, sin tenerse en cuenta que dichas sanciones deben aplicarse en forma gradual y progresiva; y no en forma drástica e inmediata por la autoridad administrativa, de faltas leves, causando perjuicio al profesor y no goza de una seguridad jurídica.

Es indudable, que existe diversas causas para la comisión de dichos excesos y abusos de autoridad, desde causas de índole político partidarista, hasta las incompatibilidades de caracteres entre la autoridad administrativa y el administrado, con la agravante de que muchos casos quedan impunes, exentas de toda responsabilidad penal, civil o administrativa, por el temor de una inminente amonestación, suspensión sin goce de remuneraciones. Dicha problemática, ha motivado la realización del presente trabajo de investigación, cuyos resultados y las conclusiones a las que se llegan, permiten proponer alternativas de solución a dicha problemática.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Las preguntas que la investigación responde son:

1.2.1. Problema General

¿Cuáles son las potestades sancionadoras de los directores de Instituciones Educativas, producen efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, año 2013?



1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo es la potestad sancionadora de los directores de instituciones Educativas?
- ¿Cómo es la aplicación de las sanciones a los docentes y su influencia en la seguridad jurídica?
- ¿Cuáles son los efectos discordantes en la seguridad jurídica de los procesos administrativos disciplinarios a docentes de la UGEL Puno?

1.3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene limitaciones diversas, sin embargo precisaremos las más importantes: la limitación metodológica radica en que el paradigma cualitativo y cuantitativo no se ha empleado con la debida rigidez, ya que los datos o unidades de análisis no tienen la debida consistencia, es más no se ha podido realizar su triangulación; la limitación en la aplicación de las técnicas e instrumentos radica en que éstos tienen una estructura propia y se ha recurrido a instrumentos básicos como las fichas de registro y el cuestionario únicamente; finalmente, el diseño estadístico responde únicamente a la estadística descriptiva e inferencial cuyos cálculos estadísticos fueron realizados aplicando modelos estadísticos preestablecidos SPSS.

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación científica se encuentra delimitado dentro del campo del Derecho Administrativo del Sector Público. En forma específica, la unidad de estudio abarca la potestad sancionadora que tiene el Director de una Institución Educativa Pública; así como las clases de sanciones a imponer a los servidores públicos que laboran en estas Instituciones Educativas; y, los efectos que producen en la seguridad jurídica



producto de la aplicación de sanciones. Finalmente, el estudio se delimita al ámbito territorial jurisdiccional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, año 2013.

El presente trabajo de Investigación se realiza al interior de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, del Distrito, Provincia y Departamento de Puno, el factor delimitante de carácter temporal, queda restringida al Año 2013, para la ejecución del presente trabajo de investigación; en tanto que el acopio de información, abarca el período comprendido en el año 2013 y parte del 2014.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las razones prácticas por las que se realiza el presente trabajo de investigación se encuentran en los procesos administrativos disciplinarios instaurados en contra de los docentes nombrados y contratados. En la UGEL Puno se observará que existe una desproporción significativa entre las faltas cometidas y las sanciones impuestas, sin la observancia del criterio de la aplicación gradual y progresiva de las sanciones; y, sin tener en cuenta la gravedad de las faltas y el nivel jerárquico de la autoridad administrativa y del administrado, produciéndose excesos y/o abusos de autoridad y las consecuencias de amonestaciones escritas, suspensiones temporales sin goce de remuneraciones de dichos docentes, siendo diversas sus causas, agravando a los docentes en el debido proceso y seguridad jurídica, urgiendo la necesidad de subsanar dichas deficiencias administrativas. Aguda problemática que ha motivado la ejecución del presente trabajo de investigación cuyos resultados, permitirán proponer alternativas de solución a estas deficiencias.

La presente investigación, se justifica teóricamente porque desarrolla un corpus teórico relacionado con el procedimiento administrativo sancionador en sede de la



Institución Educativa. El director es el operador administrativo que debe de hacer cumplir la ley cuando el servidor público por acción u omisión incurre en falta administrativa. Para lo cual se deberá de cumplir el debido proceso.

De otro lado, la presente investigación se justifica metodológicamente porque responde a la investigación descriptiva (no experimental) con un diseño de investigación simple. A partir de las variables de estudio se procederá a realizar el análisis del corpus teórico para llegar a conclusiones o inferencias. Además, se realizarán cálculos estadísticos con los datos cuantitativos.

1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Objetivo General

Analizar la potestad sancionadora, discrecionalidad de los Directores de Instituciones Educativas y efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, durante el año 2013.

1.6.2. Objetivo Específicos

- a) Conocer la normatividad de la potestad sancionadora de los directores de instituciones Educativas.
- b) Establecer las clases de sanciones a los docentes y su influencia en la seguridad jurídica.



- c) Determinar los efectos discordantes en la seguridad jurídica de los procesos administrativos disciplinarios en docentes de la UGEL Puno.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación no registra antecedentes, previa verificación de trabajos de investigación, tanto al interior de la Biblioteca Central de la UNA-PUNO, como de la Biblioteca Especializada de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de esta institución, ni aún fuera de ella como es el caso vía INTERNET, porque no existen investigaciones similares al presente trabajo, por lo que ésta deviene en inédita.

2.2. SUSTENTO TEÓRICO

2.2.1. La Legalidad

El rasgo que mejor tipifica al Estado de Derecho que es el estado constitucional, es la sujeción de todos sus actos a la Ley, asegurándose así, el imperio de ésta. Significa, la supremacía absoluta o predominio de la ley opuesto a la influencia del poder arbitrario y excluye la existencia de lo arbitrario. En este sentido, el imperio de la ley se opone a todos los sistemas de gobierno por personas investidas de poderes amplios, arbitrarios o discrecionales. El principio fundamental está basado en que son las leyes y no los hombres que gobiernan. Dicho principio se formula sobre la base de que ningún órgano del Estado puede adoptar una decisión individual que no sea conforme a una disposición por vía general anteriormente dictada, esto es, que una decisión individual no puede ser jamás adoptada sino dentro de los límites determinados por una ley material anterior, es así un principio esencialmente protector del individuo.



Todo el proceso de surgimiento de las normas del Derecho Administrativo estuvo antecedido por un amplio movimiento de oposición al absolutismo que comenzó en el plano de las ideas. Entre sus principales exponentes aparecen los ideales de Montesquieu con su tesis sobre la tripartición de poderes y Rousseau con la formulación del principio de legalidad, que nos ocupa, a partir de entender que la soberanía reside en el pueblo y se manifiesta por las leyes, emanación de la voluntad general. Las leyes se distinguen por su generalidad de las otras manifestaciones de poder público, existiendo una diferencia entre estas y los otros actos de poder: el grado de su fuerza jurídica, teniendo como explicación que la ley es un acto de soberanía inicial e incondicionado, mientras que los otros actos nacen de un poder que la ley creó y que la misma ley condicionó al respeto de los mandatos y prohibiciones contenidos en las propias leyes. En pocas palabras sería que todo quede sometido a la Ley.

Sin embargo, durante los años que siguieron al fin de la guerra mundial de 1939-1945, el principio de legalidad fue sometido a revisión, por variadas causas, entre ellas el temor a la vuelta a los regímenes totalitarios y por otra parte la pérdida de confianza en los Parlamentos, dando lugar a una nueva corriente que estimaba la necesidad de limitar el poder del legislador, al cual debe imponerse la obligación de respetar los valores fundamentales del pueblos y se insertan así los Jueces y Tribunales Constitucionales.

En los países en los que todas las leyes sin distinción tienen valor jurídico máximo, soberano, pues no quedan subordinadas a ningún otro acto jurídico, y a ellas se subordinan todas las demás actuaciones jurídicas, manteniéndose vigente el principio de legalidad en toda su amplitud. Esta noción tomó un nuevo auge en los países extintos



socialistas, entendiéndose la legalidad dentro de los estrechos límites del cumplimiento estricto de la ley por parte del Estado y el resto de las organizaciones.

Respecto a la naturaleza de la legalidad Fernández (1991) la definía como "una forma de existencia de la sociedad políticamente organizada, como un método de dirección estatal, en realidad el único posible, mediante el cual se abandonan la arbitrariedad, el voluntarismo y el autoritarismo, y la sociedad es conducida por la ley que representa los grandes intereses y proyectos de la mayoría".

Actualmente vivimos en un Estado Constitucional del Derecho; por tanto, constituye imperativo constitucional la observancia del ordenamiento jurídico de todos los órganos del Estado en el ejercicio de sus funciones, pero también de los ciudadanos y de todos en general.

2.2.1.1. La discrecionalidad administrativa

El paradigma propio del orden constitucional que rige el Estado Constitucional de Derecho, nos ayuda a comprender que el ejercicio del poder público debe ser practicado conforme a los estrictos principios y normas derivados del imperio de la Ley, no existiendo, por tanto, actividad pública o funcionario que tenga plena libertad para ejercer sus funciones, las cuales se hallan debidamente regladas en las normativas respectivas.

Sin embargo, como las actividades que cumple la administración pública son múltiples y crecientes, la ley no siempre logra determinar los límites precisos dentro de los cuales debe actuar la administración en su quehacer cotidiano, es por ello entonces



que el ordenamiento jurídico atribuye a la administración dos tipos de potestades administrativas: las regladas y las discrecionales.

La potestad reglada es aquella que se halla debidamente normada por el ordenamiento jurídico; en consecuencia, es la misma ley la que determina cuál es la autoridad que debe actuar, en qué momento y la forma como ha de proceder, por lo tanto no cabe que la autoridad pueda hacer uso de una valoración subjetiva, por tanto: La decisión en que consista el ejercicio de la potestad es obligatoria en presencia de dicho supuesto y su contenido no puede ser configurado libremente por la Administración, sino que ha de limitarse a lo que la propia Ley ha previsto sobre ese contenido de modo preciso y completo.

Por el contrario, la potestad discrecional otorga un margen de libertad de apreciación de la autoridad, quien realizando una valoración un tanto subjetiva ejerce sus potestades en casos concretos. Ahora bien, el margen de libertad del que goza la administración en el ejercicio de sus potestades discrecionales no es extra legal, sino por el contrario remitido por la ley, de tal suerte que, como bien lo anota el tratadista García de Enterría, no hay discrecionalidad al margen de la Ley, sino justamente sólo en virtud de la Ley y en la medida en que la ley haya dispuesto.

Es importante distinguir a la discrecionalidad de la arbitrariedad, estas categorías constituyen conceptos jurídicos totalmente diferentes y opuestos. La discrecionalidad es el ejercicio de potestades previstas en la ley, pero con cierta libertad de acción, escogiendo la opción que más convenga a la administración. En este caso, la administración toma su decisión en atención a la complejidad y variación de los casos



sometidos a su conocimiento, aplicando el criterio que crea más justo a la situación concreta, observando claro está los criterios generales establecidos en la ley. La discrecionalidad no es sinónimo de arbitrariedad, sino el ejercicio de una potestad legal que posibilita a la administración una estimación subjetiva, que le permita arribar a diferentes soluciones, pero siempre respetando los elementos reglados que se encuentren presentes en la potestad. Y, sobre todo, entendiendo que la solución que se adopte debe necesariamente cumplir la finalidad considerada por la Ley, y en todo caso la finalidad pública, de la utilidad o interés general.

Por el contrario, la arbitrariedad se caracteriza por patentizar el capricho de quien ostenta el poder, en determinados casos. Lo arbitrario está en contra del principio constitucional de seguridad jurídica, puesto que el administrado se ve imposibilitado de actuar libremente por el temor a ser sancionado por el simple capricho o antojo de la autoridad, por lo tanto, la arbitrariedad no constituye una potestad reconocida por el derecho, sino más bien, una definición que se halla fuera del derecho o, como se señala, una manifestación de poder social ajena al derecho. El elemento que permite diferenciar la potestad discrecional de la arbitrariedad constituye la motivación, ya que, en cualquier acto discrecional, la autoridad está obligada a expresar los motivos de su decisión, cosa que no ocurre con la arbitrariedad, pues resulta absurdo exigir una motivación a quien actúa al margen de la ley.

Cuando nos referimos a la discrecionalidad y al principio de legalidad, estamos planteando la obligatoriedad de todos los órganos del Estado de someterse a los preceptos en Ley establecidos, y obviamente a este principio no escapan los órganos administrativos. En cuanto a si toda actividad administrativa debe estar vinculada o



autorizada por una ley se plantean diversos criterios. En la opinión del catedrático Ramón Parada, la respuesta no puede ser discutida, puesto que no ha de ser razonable que toda la actividad administrativa sea objeto de previsión legal, allí donde la actividad administrativa va en línea de ampliar derechos y esferas de actuación del particular no parece estar justificado ese rigor de vinculación positiva a la ley, mientras que, por el contrario, la vinculación positiva es requisito esencial de toda actividad que comporte limitación de libertad.

García y Fernández (2006) exponen la exigencia de la vinculación positiva con extraordinario rigor. La Administración Pública, afirman, necesita de un respaldo normativo explícito.

Criterio que compartimos a partir de la necesidad de la ley que permita la potestad discrecional, el actuar discrecional de la administración en una determinada esfera, sin embargo, tampoco podemos olvidar que la potestad discrecional es precisamente fruto de la imposibilidad de la ley de regular cada caso concreto en el espectro amplio y rico de la vida en sociedad, a partir de sus características de generalidad.

2.2.1.2. Control de la potestad discrecional

El control de la discrecionalidad se enfrenta a los desafíos que presuponen los cambios acaecidos en la organización y funciones del aparato estatal, por un lado, requiriendo una mayor libertad de acción ante una realidad compleja, pero por otro necesitando de un control que "ilumine" ese mismo actuar y lo torne jurídica y políticamente responsable.



El hecho de que un acto administrativo pueda o deba ser objeto de control más que nada es una necesidad que tributa a la fiscalización de su ente productor y de los límites que enmarcan dicha discrecionalidad. Una de las principales controversias relacionada con el control del ejercicio de la potestad discrecional se refiere a la posibilidad de ejercer este control por parte de las autoridades judiciales. Al respecto en el derecho comparado los criterios están divididos, por una parte, están aquellos que sí incluyen la posibilidad que el juez de lo contencioso administrativo resuelva los conflictos derivados de actos discrecionales, mientras que, por otro lado, se considera que estas cuestiones no deben ser objeto de revisión por parte de la autoridad judicial.

Frente a esta controversia existen diversos autores con planteamientos disímiles. Por su parte Parejo y Sánchez de acuerdo a los planteamientos antes expuestos, consideran que las decisiones adoptadas por la Administración en el ejercicio de sus potestades discrecionales no son susceptibles de sustitución judicial (Citado por Zegarra, 1994 p. 72). Ambos discuten acerca del alcance del control jurisdiccional de la actividad discrecional desde un punto de vista teórico-práctico, coincidiendo en el reconocimiento de la plena vigencia del Estado de Derecho y su correspondiente exigencia de control por parte de los jueces, pero diferenciándose en cuanto a las modalidades e intensidad de dicho control. Así se reconoce que al estar sometida la actividad administrativa al Derecho, hace que las potestades discrecionales sean controlables por los jueces. Para ello, la jurisprudencia ha tomado las categorías construidas desde la doctrina principalmente por E. García de Enterría y ha determinado diversos elementos de control de los actos discrecionales.



En este sentido se debe señalar que se puede ejercer control jurisdiccional sobre los siguientes elementos del acto discrecional:

- a) La motivación, elemento indispensable para evitar incurrir en la arbitrariedad;
- b) La competencia de la autoridad u órgano que ejerce la potestad discrecional, pues, la potestad discrecional está conferida a un órgano determinado con exclusión de los demás;
- c) La extensión de la facultad conferida por la ley;
- d) El fin, puesto que la facultad discrecional ha sido otorgada para una finalidad específica -el interés público- y cualquier otro fin diferente, configura el llamado "vicio de desviación de poder"; y,
- e) Los hechos determinados, es decir, aquellos que constituyen el presupuesto fáctico para que actué la administración en ejercicio de su facultad discrecional.

2.2.1.3. La potestad sancionadora de la administración

La potestad sancionadora para Moron (2006) es la facultad más aflictiva con que cuenta la administración, puesto que le permite gravar patrimonios, limitar o cancelar derechos o imponer restricciones a las facultades ciudadanas. Dicha potestad resulta complementaria al poder de mando para el adecuado cumplimiento del orden administrativo establecido en beneficio del interés público.

El Tribunal Constitucional señala que “la aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionatoria de la administración. Como toda potestad, no obstante, en el contexto de un Estado de Derecho (Artículo 3º, Constitución Política, 1993), está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular, de la observancia de



los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman” (Expediente N° 1003-1998-AA/TC).

Esa necesidad de garantizar el respeto de los derechos fundamentales constitucionales de los administrados, así como la búsqueda de seguridad jurídica, son precisamente las razones que llevaron al legislador nacional a coger como principios del procedimiento administrativo sancionador los mandatos de legalidad, razonabilidad, presunción de licitud, entre otros.

En este punto, resulta pertinente señalar que la doctrina administrativista ha elaborado dos teorías acerca de la relación existente entre el Derecho Administrativo Sancionador y el Derecho Penal.

La primera posición doctrinaria, representada por Alejandro Nieto, sostiene que la potestad sancionadora de la Administración forma parte, junto con la potestad penal de los tribunales judiciales, de un *ius puniendi* superior del Estado, el cual además es único, de tal manera que dichas potestades no son sino simples manifestaciones concretas de aquél.



En esta línea, García y Fernández (2006) sostienen que “el Derecho Administrativo Sancionador es, como su mismo nombre indica, Derecho Administrativo encargado directamente en el Derecho Público estatal y no un Derecho Penal vergonzante; de la misma manera que la potestad administrativa sancionadora es una potestad ajena a toda potestad atribuida a la Administración para la gestión de los intereses públicos”

Esta distinción entre Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Penal daría lugar a una aplicación particular de los principios comunes que comparten ambas ramas del *ius puniendi* al primero de aquellos (en lugar de una simple transposición de la jurisprudencia y doctrina penal al ámbito del Derecho administrativo sancionador).

La segunda posición doctrinaria, propugnada por Gómez Tomillo y Sanz Rubiales, se construye en base a una crítica de los postulados de la primera.

Como bien estableció el Tribunal Constitucional español sobre esta materia: “se trata, en suma, de la aplicación de los principios constitucionales inspiradores de las leyes procesales penales, pero no de las normas de estas. No poseen la misma estructura, ni se halla configurado del mismo modo, el proceso penal y el procedimiento administrativo sancionador. Los principios del primero han de proyectarse de manera adecuada sobre el segundo. Es una traslación con matices”.

Según Gómez (2007) “debería reflexionarse si con tal construcción no estamos ante una mera cuestión de etiquetas, pues al final, los principios de ese Derecho punitivo



del Estado son los principios del Derecho penal (y del Derecho administrativo sancionador) y a la inversa; con lo que no está muy claro qué se ha conseguido con el punto de vista expuesto, más allá de subrayar la pretendida autonomía del Derecho administrativo sancionador, a costa de diluirlo en el campo más amplio del Derecho constitucional. Al margen de la mayor o menor capacidad de seducción que pueda tener ese pretendido Derecho punitivo del Estado del que se nutrirían tanto el Derecho penal, como el Derecho administrativo sancionador, “en condiciones de igualdad”, surgen inmediatamente dudas, tanto en cuanto a la trascendencia de tal construcción, como en relación con su alcance. Así, nos preguntamos qué principios engloba que puedan estimarse como diferenciados de lo que hoy es el Derecho penal y que justifiquen la creación propuesta (p. 53)”.

Finalmente, más allá de que se adopte una posición doctrinaria u otra, debemos de resaltar que ambas coinciden en la aplicación de algunos principios del Derecho Penal (como los de tipicidad y culpabilidad) al Derecho Administrativo Sancionador.

2.2.2. Los Principios del Derecho Administrativo Sancionador

El numeral 229.2 del artículo 229° de la Ley N° 27444, modificado por el Decreto Legislativo N° 1029, determina el ámbito de aplicación del Capítulo II (“Procedimiento Sancionador”) del Título IV de dicha norma, en los siguientes términos:

“Artículo 229.- Ámbito de aplicación de este Capítulo

229.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a los procedimientos establecidos en leyes especiales, las que deberán observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere



el artículo 230, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador. Los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.”

En relación a esta norma Donos (2015) efectúa las siguientes precisiones:

- a) Su mandato se encuentra dirigido a las entidades de la Administración, en lugar de constituir propiamente una prohibición para que el legislador apruebe normas especiales que se aparten del régimen general.
- b) En materia sancionadora es muy difícil que pueda operar el principio de la espacialidad normativa y lo que se da en la práctica más bien, es que “la mayor parte de las leyes especiales que con carácter sectorial regulan la potestad sancionadora de la administración circunscriben su contenido a la tipificación de las infracciones y correspondientes sanciones a aplicarse exclusivamente en sus respectivos ámbitos y muy raras veces desarrollan aspectos que podrían considerarse vinculados al régimen general de la potestad sancionadora y menos aún se apartan deliberadamente de los principios y reglas generales.
- c) El mandato del numeral 229.2 del artículo 229° de la Ley N° 27444 que ordena la aplicación preferente de las reglas sancionadoras generales sobre la regulación contenida en leyes especiales “se impone también sobre las leyes sancionadoras preexistentes que dispongan expresamente lo contrario. Sólo una norma legal dictada en fecha posterior a la vigencia del nuevo texto del artículo 229.2 podría realizar una regulación diferente a las previsiones generales sobre la potestad y el procedimiento sancionador consagrado por la Ley, pero sin transgredir los principios y reglas derivados directamente de la Constitución.



- d) Es innegable el papel unificador que en el ejercicio de la potestad y el procedimiento sancionador tiene la Ley N° 27444, la mayor parte de los principios y reglas establecidos en este Capítulo están incardinados en preceptos constitucionales, razón por la cual tienen el rango y la fuerza necesaria para vincular directamente a la administración pública.

2.2.2.1. Principios de la potestad sancionadora administrativa

Los principios de la potestad sancionadora administrativa se encuentran previstos en el artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en los siguientes términos:

“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

- 1) **Legalidad.** - Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.
- 2) **Debido procedimiento.** - Las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.
- 3) **Razonabilidad.** - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar



los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:

- a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- b) El perjuicio económico causado;
- c) La repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción;
- d) Las circunstancias de la comisión de la infracción;
- e) El beneficio ilegalmente obtenido; y
- f) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

4) Tipicidad. - Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

5) Irretroactividad. - Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

6) Concurso de Infracciones. - Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

7) Continuación de infracciones. - Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha



de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.

Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos:

- a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa.
 - b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme.
 - c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.
- 8) Causalidad.** - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
- 9) Presunción de licitud.** - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
- 10) Non bis in ídem.** - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”



Los principios y reglas especiales de la potestad sancionadora consagrados por la Ley N° 27444 pueden ser ordenados en tres categorías:

- Los que tienen un basamento constitucional, como es el caso de los principios de legalidad, debido procedimiento, tipicidad, irretroactividad, presunción de licitud, razonabilidad (proporcionalidad) y non bis in ídem.
- Los que constituyen esencialmente una adaptación de las reglas propias de la parte general del Derecho Penal para su aplicación por el Derecho Administrativo Sancionador, como sucede con los principios de concurso de infracciones, causalidad y presunción de licitud, y la regla de la solidaridad.
- Las reglas establecidas para complementar el funcionamiento de la potestad sancionadora como la prescripción y las medidas reparadoras que se aplican en forma conjunta con la sanción para reponer la situación alterada por la infracción a su estado anterior.

2.2.3. Faltas Disciplinarias

2.2.3.1. Regulación legal de las faltas administrativas

Las faltas o infracciones se han definido en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial Ley N° 29944, en los siguientes términos: “Se considera **falta** a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga los deberes señalados en el artículo 40 de la Ley dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente. Se considera **infracción** a la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones de los artículos 6, 7 y 8 de la Ley N° 27815-Ley



del Código de Ética de la Función Pública, dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente. (Los subrayados son nuestros).

Se establece una clara distinción entre falta e infracción disciplinaria pasible de sanción administrativa disciplinaria. Ambas se refieren a la acción u omisión, pero la primera se refiere a las normas del ordenamiento jurídico sustantivo, mientras que el segundo se refiere a las normas de carácter ético-moral. De acuerdo al Artículo 45 de la Ley es atribución del titular calificar la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión; así como, la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes.

2.2.3.2. Calificación y gravedad de las faltas administrativas

En el Artículo 78 del Decreto Supremo N° 004-2013-ED se establece que las faltas se califican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad se determina evaluando de manera concurrente las condiciones siguientes:

- a) Circunstancias en que se cometen.
- b) Forma en que se cometen
- c) Concurrencia de varias faltas o infracciones.
- d) Participación de uno o más servidores.
- e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.
- f) Perjuicio económico causado.
- g) Beneficio ilegalmente obtenido.
- h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
- i) Situación jerárquica del autor o autores.



De acuerdo a normas de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEU, Normas que regulan el proceso administrativo disciplinario para docentes en el Sector Público, se establecen, se establecen los criterios para determinación de la gravedad de la falta. En el Artículo 45 de este dispositivo legal se establece las mismas condiciones expuestas.

De otro lado, para los servidores públicos de carrera inmersos en procesos administrativos disciplinarios, se encuentra regulado la calificación de la gravedad de la falta en el Artículo 151 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N° 276. Se establece que la gravedad de las faltas será determinada evaluando las condiciones siguientes:

- a) Circunstancias en que se comete.
- b) La forma de comisión.
- c) La concurrencia de varias faltas.
- d) La participación de uno o varios servidores a la comisión de falta; y
- e) Los efectos que produce la falta.

2.2.4. Las Sanciones Administrativas Disciplinarias

La sanción administrativa disciplinaria es la medida disciplinaria que se adopta contra un trabajador, en relación a la gravedad de la falta que hubiera cometido en el ejercicio de sus funciones.

Para Espinal (2000), el objetivo que persigue la sanción es la rectificación y cambio de actitud y conducta del servidor infractor. Las sanciones que se aplican son aquellas que se ha fijado en la propia Ley y teniéndose en cuenta, además:

- La reincidencia y reiterancia



- El grupo ocupacional del trabajador
- La jerarquía del autor o autores

Es necesario hacer la diferencia entre la reincidencia y la reiterancia del autor o autores. Lo primero se refiere a volver a cometer la misma falta; y lo segundo, volver a cometer una falta, pero diferente a las anteriores. La falta cometida por el trabajador que pertenece al grupo ocupacional profesional será más grave, por cuanto su formación educativa hace ver que la acción u omisión no fue por desconocimiento sino por el contrario, fue un acto voluntario. Una falta será mucho más grave cuando mayor es el nivel que detenta el infractor.

Al momento de calificar la gravedad de la falta, se tendrá en cuenta esa condición. Si fuera un grupo de servidores y un directivo quienes han cometido una misma falta, se entiende que la responsabilidad será mayor en el directivo, por ostentar una mayor jerarquía en el cargo que tiene asignado (D.S. 005-90-PCM).

2.2.5. Clases de Sanción

La Ley N° 29944 en su artículo 43 ha prescrito las sanciones aplicables a los docentes, los ha regulado con los artículos del 79 al 83 del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, también se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que son los siguientes:

2.2.5.1. Amonestación verbal o escrita

Es la sanción administrativa mínima ante la comisión de una falta administrativa, es una llamada de atención escrita al profesor, que busca que éste mejore su conducta



funcional, la amonestación se oficializa por Resolución del Director de la Institución Educativa, con esta medida disciplinaria se busca corregir un error conductual del profesor, en la amonestación se debe instar necesariamente a que el profesor no incurra en nueva falta administrativa, esta sanción debe ser impuesta siempre que sea necesaria, de lo contrario no debe recurrirse a esta medida, debe agotarse las medidas amables, la conciliación, la transacción y otros mecanismos de solución de conflictos permitidos por la razón y la ley.

Es más, si se quiere amonestar, por una conducta leve sin llegar a una sanción, postulo la posibilidad de llamarle la atención mediante un oficio, memorando, hacer constar en un acta, etc. previamente antes de llegar a la sanción; insertando en dicho documento un apercibimiento que: "de continuar incurriendo en la misma falta se procederá a iniciarle un procedimiento administrativo de investigación y sanción; emitido de esta forma este documento, servirá como un antecedente de la conducta reincidente en la comisión de la falta, que se valorará al momento de decidirse por la sanción, cuando se inicie el procedimiento administrativo de investigación y sanción, el tema pasa por saber elaborar este documento previo ya no con la técnica antigua y consuetudinaria, sino con las características de la nueva Ley de Reforma Magisterial.

Esta sanción se impone al profesor por el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.



Para los servidores administrativos sujetos al Decreto Legislativo N° 276 la amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato del infractor en forma personal y reservada. La amonestación escrita se oficializa por Resolución del Jefe de Personal, a propuesta del jefe inmediato superior al infractor.

2.2.5.2. Suspensión sin goce de remuneraciones

La suspensión es la sanción administrativa que consiste en la separación del profesor del servicio hasta por un máximo de treinta (30) días sin goce de remuneraciones; la suspensión se oficializa por Resolución del Director de la Institución Educativa. En los casos de docentes, personal jerárquico, y Subdirectores, corresponde la suspensión, si estos servidores cometen una falta leve, si anteriormente fueron sancionados con amonestación por dos veces, con esta medida disciplinaria ya no se busca una llamada de atención, es ya una reacción de la administración que busca un correctivo más severo, es una medida impuesta cuando no queda otra opción a nivel de Institución Educativa. Esta medida debe ser adoptada cuando se quiere enviar un mensaje contundente al autor y a los demás miembros de la comunidad educativa, en esta sanción la actitud discrecional del titular de la IE. Es más acucioso, ponderada, razonables y lo más cercano posible a lo justo, aunque resulte difícil.

Esta sanción se impone al profesor cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones. Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) Ocasiones con amonestación escrita, es pasible



de suspensión. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

Para los servidores administrativos sujetos al Decreto Legislativo N° 276 la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal.

2.2.5.3. Cese temporal sin goce de remuneraciones

Es la sanción administrativa que consiste, en la inasistencia obligada del profesor al centro de trabajo sin goce de haber por un periodo mayor a treinta días o desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses. La sanción de cese temporal se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario; cuando el profesor es sancionado dos veces (2) con cese temporal, de corresponderle una nueva sanción de cese temporal, procede la aplicación de la sanción de destitución.

Esta sanción de cese temporal en el cargo, se impone por diversas causales, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave. Artículo 48 de la Ley N° 29944:

También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes:



- a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.
- b) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- c) Realizar actividades comerciales o lucrativas, en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la institución educativa, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos.
- d) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- e) Abandonar el cargo injustificadamente.
- f) Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo.
- g) Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- h) Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.

De acuerdo al Artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2015-MINEDU que incorpora el numeral 82.4 al Artículo 82 del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, se precisa el abandono del cargo injustificado del profesor, en los siguientes términos:

“82.4 El abandono de cargo injustificado a que se refiere el literal e) del artículo 48 de la Ley se configura con 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, correspondiéndole la sanción de cese temporal”.



Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con suspensión, es pasible de cese temporal. En el caso de los docentes que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales a) y b), iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

El cese temporal es impuesto por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

Para los servidores administrativos sujetos al Decreto Legislativo N° 276 el cese temporal sin goce de remuneraciones será mayor de treinta (30) días y hasta por (12) meses se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad.

2.2.5.4. Destitución

Es la sanción administrativa que consiste, en el término de la carrera pública magisterial producto de una sanción administrativa; la sanción de destitución se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario, disponiéndose su publicación en el Registro de Sanciones. Esta sanción se encuentra regulada en el Artículo 49 de la Ley N° 29944:



Para imponer esta sanción a los docentes 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:

- a) No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- b) Haber sido condenado por delito doloso.
- c) Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.
- d) 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.
- e) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
- f) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
- g) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
- h) Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.
- i) 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.

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución.



En el caso de los docentes que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales d), c), f), g) y h), iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

La destitución es impuesta por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

Para los servidores administrativos sujetos al Decreto Legislativo N° 276 la destitución se aplica previo Proceso Administrativo Disciplinario. El servidor destituido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administrativa Pública bajo cualquier forma o modalidad en un período no menor de tres (3) años.

Las sanciones se aplicarán sin atender necesariamente el orden correlativo señalado. La condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de condena condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el servidor puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública (D.S. 005-90-PCM, “Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”).

2.2.6. Medidas Preventivas y Accesorias

1° La separación preventiva, es una de las facultades que la Ley de Reforma Magisterial, otorga a los Directores de Institución Educativa es la de SEPARAR



PREVENTIVAMENTE, al Profesor, personal Jerárquico y Sub Director de su Institución que este incurso en un una condición jurídica o cometa un tipo de falta administrativa señalada por ley; para ello el Art. 44 de la Ley N° 29944 señala textualmente: "el director de la institución educativa separa preventivamente al profesor y da cuenta al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) correspondiente, cuando exista denuncia judicial o administrativa en contra del profesor por los presuntos delitos:

- Delitos de violación contra la libertad sexual.
- Hostigamiento sexual en agravio de un estudiante.
- Apología del terrorismo, delitos de terrorismo y sus formas agravadas.
- Delitos de corrupción de funcionarios.
- Delitos de tráfico ilícito de drogas.

Así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, que impiden el normal funcionamiento de los servicios públicos. La Separación preventiva concluye al término del proceso administrativo disciplinario correspondiente.

El Art. 86 del D.S. N° 004-2013-ED, desarrolla mejor este procedimiento administrativo, cuando la acción administrativa se adopta de oficio por la instancia administrativa y señala que: "la medida de separación preventiva se aplica de oficio a los docentes que prestan servicio en las instituciones educativas, desde el inicio del proceso investigador hasta la conclusión del proceso administrativo disciplinario en los siguientes casos:

- a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.
- b) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de



- violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- c) 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.
 - d) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
 - e) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
 - f) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
 - g) Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.

Precisiones de la separación preventiva:

Cuando el Director es notificado o puesto en conocimiento mediante un documento idóneo de que uno de sus docentes está denunciado por los delitos señalados en el Art. 44 de la Ley N° 29944, separará preventivamente al profesor implicado, poniéndolo a disposición de la Oficina de Personal de la UGEL, al profesor denunciado, no siempre mediante Resolución, puede hacerlo con un oficio, porque en la IE. no hay proceso administrativo para que exista Resolución de apertura en la que se disponga la separación preventiva.

El Especialista Administrativo de Personal de la UGEL, debe garantizar la atención del servicio educativo de la Institución Educativa del profesor separado preventivamente; mientras tanto asignará funciones al profesor puesto a disposición,



acorde a su especialidad y nivel. Cuando el proceso judicial concluya, con la absolución o archivamiento la medida preventiva concluye, lo mismo sucede cuando el proceso administrativo concluya, sea con la sanción, absolución o el archivamiento; retornando a su centro de origen, la acción misma de separación preventiva no constituye sanción ni demérito.

Cuando el profesor comete una de las faltas señaladas en el numeral 86.1 del Art. 86 del D.S. N° 004-2013-ED, el órgano competente para separar preventivamente es la UGEL, es una decisión de Oficio y a través de la COPROA, desde el inicio del proceso investigatorio hasta la conclusión del proceso administrativo disciplinario, esto se explica porque sólo se separará preventiva cuando exista la comisión de faltas graves y muy graves y para ello únicamente es competente la COPROA de la UGEL. Por otra parte, es jurídicamente posible la separación preventiva con una decisión del titular de la entidad que no necesariamente esté contenida en un acto administrativo, porque al iniciarse un proceso de investigación preliminar no siempre se hace con Resolución.

La actitud del Especialista Administrativo de Personal de la UGEL, es la misma que en el anterior procedimiento; si no se apertura proceso, o concluido el proceso sin sanción o absuelto, el profesor es restituido en sus funciones, esta medida preventiva no constituye sanción ni demérito.

Es posible que el Director de la Institución Educativa pueda separar preventivamente cuando se de las causales del numeral 86.1 del Art. 86 del D.S. N° 004-2013-ED. Pero en todos los casos, sólo y especialmente en el caso faltas administrativas, en los que hay que evitar que siga en contacto directo el agresor y la o el agredido un



minuto más, en circunstancias en que ya no es permisible que siga la dependencia de docente y alumno(a) en casos de violencia psicológica, física y sexual tan evidente, y cuando la convivencia laboral entre miembros de la comunidad educativa se hace insoportable, en este caso sólo si es tan evidente la ruptura de relaciones humanas, y es grave la alteración del clima institucional, para evitar que el Director haga un uso abusivo de este mecanismo tan pedido por los docentes y que existe el peligro de que sea mal utilizado.

El profesor separado preventivamente debe continuar percibiendo la misma remuneración de su centro de origen, debe gozar los mismos derechos de un profesor común; las instancias intermedias (UGELs) deben tener sólo cuidado que cuando el profesor es separado preventivamente, por faltas graves y muy graves que atenían la integridad de un estudiante, no se vuelva a poner en peligro la integridad de otros estudiantes en similares condiciones; por otra parte, esta acción se debe adoptar solamente cuando sea absolutamente necesario y urgente; cuando los indicios razonables sean contundentes, cuando exista pruebas indubitables, cuando los hechos sean tan evidentes, cuando haya una suma de sindicaciones que negar el hecho resulta imposible; como una acción de última ratio.

2º La inhabilitación es otra de las medidas accesorias a la sanción impuesta al profesor por la comisión de una falta administrativa disciplinaria es la inhabilitación, prevista en el Artículo 52 de la Ley, en los siguientes términos:

La inhabilitación impide al servidor ejercer función docente pública durante un determinado lapso, por haber sido sancionado como consecuencia de la comisión de una



falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que lo hace desmerecedor del ejercicio docente público, tales como:

- a) Las sanciones administrativas de suspensión y cese temporal implican la inhabilitación del ejercicio de la función docente hasta el término de la sanción.
- b) La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño defunción pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años.
- c) 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.
- d) El profesional de la educación condenado por delito de terrorismo o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionario y de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de ingresar al servicio público en el Sector Educación.

2.2.7. Registro y eliminación de sanciones disciplinarias

El registro de las sanciones impuestas a los docentes se encuentra previsto en el Artículo 50 de la Ley, en los siguientes términos:

Las sanciones administrativas como 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.



De otro lado, la eliminación de anotaciones de sanción en el Escalafón Magisterial se encuentra dispuesto en el Artículo 51 de la Ley, en los siguientes términos:

El profesor sancionado administrativamente, conforme a los literales a) y b) del artículo 43 de la presente Ley, puede solicitar la eliminación de anotación de sanción en el Escalafón Magisterial, luego de transcurrido un año de haber cumplido con la sanción aplicada por falta disciplinaria. En el caso del profesor sancionado de conformidad con el literal c) del citado artículo, debe haber transcurrido dos años del cumplimiento de la sanción. En ambos supuestos se requiere, además, haber observado buena conducta y obtenido informe favorable de su desempeño laboral.

2.2.8. Eficacia de los actos administrativos

2.2.8.1. Vigencia de la eficacia del acto administrativo

Conforme a lo dispuesto por el At. 16 de la Ley N° 27444: "El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo."; para hacer una interpretación de este dispositivo, es necesario desglosarlo; primero está claro que un acto administrativo es eficaz sólo a partir del día siguiente de la notificación legal, segundo esta norma no se refiere a cualquier notificación sino hace énfasis a la notificación legalmente realizada, lo que significa que el acto de la notificación debe guardar concordancia con la ley en materia de notificaciones, por tanto cualquier otra forma de notificación que no esté regulada por la Ley, no será una notificación legal; finalmente si se cumple con esta forma de notificación legal, necesariamente generará efectos legales en el ámbito jurídico, esos efectos serán los dispuestos en la parte resolutive, no admitiéndose en la ejecución de las Resoluciones interpretaciones extensivas ni analógicas.



La notificación del acto será practicada de oficio y su debido diligenciamiento será competencia de la entidad que lo dictó, en este caso del Director de la I.E., toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique; la notificación personal podrá ser efectuada a través de la propia entidad, por servicios de mensajería especialmente contratados para el efecto y en caso de zonas alejadas, podrá disponerse se practique por intermedio de las autoridades políticas del ámbito local del administrado.

2.2.8.2. Modalidades de notificación

La Ley establece las modalidades de notificación, y asimismo establece un orden prelativo, cuyo incumplimiento es causal de nulidad del acto de notificación, La autoridad no podrá suplir alguna modalidad con otra, bajo sanción de nulidad de la notificación y por consiguiente no habrá un emplazamiento válido, por lo que tampoco surtirá efecto legal alguno; estas modalidades esta reguladas en el Art. 20 de la ley N° 27444, y se señala el siguiente orden de las modalidades:

1. Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.
2. Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiesen sido solicitado expresamente por el administrado
3. Por publicación en el Diario Oficial y en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley.



2.2.8.3. Régimen de la notificación personal

- La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.
- En caso que el administrado no haya indicado domicilio, o que este sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado. De verificar que la notificación no puede realizarse en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad, se deberá proceder a la notificación mediante publicación.
- En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado.
- La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y de su relación con el administrado. En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio señalado en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el acta y colocar un aviso en dicho domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejará debajo de la puerta un acta



conjuntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente.

2.2.8.4. Régimen de publicación de actos administrativos

- Cuando resulte impracticable otra modalidad de notificación preferente por ignorarse el domicilio del administrado, pese a la indagación realizada.
- Cuando se hubiese practicado infructuosamente cualquier otra modalidad, sea porque la persona a quien deba notificarse haya desaparecido, sea equivocado el domicilio aportado por el administrado o se encuentre en el extranjero sin haber dejado representante legal.
- La publicación de un acto debe contener los mismos elementos previstos para la notificación señalados anteriormente.

2.2.9. Proceso Administrativo Disciplinario

2.2.9.1. Naturaleza del proceso administrativo disciplinario

Es el mecanismo de seguridad establecido con el fin de garantizar equidad y justicia en salvaguarda de la estabilidad del servidor y el interés del servicio.

Guerrero (2003) respecto al proceso administrativo disciplinario sostiene que es sometido a proceso administrativo disciplinario el servidor público que incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución; sin embargo, es necesario tener en cuenta que, para la imposición de una sanción administrativa disciplinaria, la autoridad competente debe respetar los principios del debido procedimiento administrativo previsto en la Ley N° 27444. Caso contrario es pasible de incurrir un abuso de autoridad. El abuso de autoridad consiste en que el funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena, en perjuicio de



alguien un acto arbitrario cualquiera, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.

2.2.9.2. Etapas del procedimiento administrativo sancionado

De acuerdo al Artículo 229 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en relación al Capítulo II procedimiento sancionador, en su numeral 229.1 se establece que las disposiciones del presente Capítulo disciplinan la facultad que se atribuye a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los administrados. A su vez, en el numeral 229.2 se dispone que en las entidades cuya potestad sancionadora está regulada por leyes especiales, este Capítulo se aplicará con carácter supletorio. La potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia.

De acuerdo a la normativa expuesta, todo procedimiento sancionador en el Sector Educación debe sujetar a las normas de la materia en forma especial. En la Ley N° 29944 no se establece las etapas del procedimiento administrativo sancionador. En su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-2013-ED y normas complementarias, como la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, se establecen las normas pertinentes que determinan las etapas de todo procedimiento administrativo sancionador. Las etapas los presentamos en forma sucinta:

- Presentación y calificación de la denuncia.
- Remisión de documentos sobre presuntas faltas.
- Medidas preventivas y retiro.
- Informe preliminar.



- Instauración del procedimiento administrativo sancionador.
- Contenido de la resolución de instauración.
- No instauración.
- Acumulación
- Notificación de instauración del procedimiento.
- Ejercicio del derecho de defensa.
- Evaluación psicológica del procesado.
- Solicitud del informe oral.
- Impedimentos del profesor procesado.
- Comisión de nueva falta o infracción.
- Implicados.
- Análisis del caso.
- Determinación de la gravedad de la falta.
- Informe final.
- Imposición de la sanción.
- Recomendaciones de la comisión.
- Ejecución de la sanción.

2.2.9.3. Investigación de denuncia por el director de Institución Educativa

La potestad sancionadora del Director se encuentra regulada en el Artículo 88 del Decreto Supremo N° 004-2013-ED. En este Artículo se establece la investigación de las denuncias por falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve, presentadas contra el profesor, personal jerárquico y subdirector de la Institución Educativa, que



ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, le corresponde al Director en los casos siguientes:

- a. El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.
- b. El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- c. La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.
- d. La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el MINEDU.
- e. La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.
- f. Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.

De otro lado, en su numeral 88.2 se establece:

El Director de la Institución Educativa alcanzará al denunciado, copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo el Director realiza la investigación correspondiente en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución.



De acuerdo a la normativa expuesta, claro está que el Director tiene la potestad sancionadora a los docentes, imponiendo sanción de amonestación escrita o suspensión hasta 30 días. Las demás sanciones previstas en la Ley se imponen previo un procedimiento administrativo sancionador a cargo de la Comisión Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.

En cuanto a la potestad sancionadora del Director a los servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 sólo puede imponer la sanción de amonestación verbal.

2.2.10. Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios

Con respecto a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios (COPROA) se plantea que es un ente constituido para calificar y emitir pronunciamiento sobre la procedencia de abrir proceso administrativo sobre los expedientes de faltas con carácter disciplinario que le sean remitidos por la autoridad competente; asimismo, después de la investigación pertinente, eleva un informe al titular de la entidad recomendando las sanciones que sean de aplicación.

Las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes son órganos colegiados que gozan de autonomía en el desempeño de sus funciones, están representados por su Presidente y se encargan de organizar y conducir los procesos seguidos a aquellos docentes que hayan incurrido en falta o infracción pasible de sanción administrativa de cese temporal o destitución del servicio; de conformidad con lo señalado en la Ley y su Reglamento (Art. 4 RVM N° 091-2015-MINEDU).



Para los servidores públicos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 se establece que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios estará constituida por tres (3) miembros titulares y contará con tres (3) miembros suplentes. La citada comisión será presidida por un funcionario designado por el titular de la entidad y la integran el Jefe de Personal y un servidor de carrera designado por los servidores. La Comisión podrá contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios. Esta Comisión es competente para calificar y conducir los procesos administrativos disciplinarios que se instauran a servidores nombrados y contratados que no sean de cargos de confianza.

2.2.11. Recursos Administrativos

Denominamos recurso administrativo a la manifestación de voluntad unilateral y receptiva del administrado por la cual dentro de un procedimiento iniciado contesta una decisión de la administración que le causa agravio, exigiéndole revisar tal pronunciamiento, a fin de alcanzar su revocación o modificatoria.

Según URBINA (2006), si el interesado está conforme con la decisión administrativa y, por ende, no impugna, ha consentido la resolución y concluye el procedimiento. Pero si considera lo contrario, el sistema jurídico le reconoce la facultad procesal de cuestionarla.

La naturaleza jurídica de los recursos administrativos se encuentra dispuesto en el Artículo 207 de la Ley N° 27444. A su vez, se encuentra establecido en el Artículo 50 de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU. En este sentido lo pasamos a detallar:



2.2.11.1. Recurso de Reconsideración

El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación.

El fundamento de este recurso radica en permitir que la misma autoridad que conoció del procedimiento revise nuevamente el caso y pueda corregir sus equivocaciones de criterio y análisis. Como se trata de la autoridad que ya conoce el caso, antecedentes y evidencia, presupone que podrá dictar resolución con mayor celeridad que otra autoridad que recién conozca de los hechos. Presume que, si la autoridad toma conciencia de su equivocación a partir del recurso del administrado, procederá a modificar el sentido de su decisión para evitar el control posterior del superior.

2.2.11.2. Recurso de Apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

Es el recurso a ser interpuesto con la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. Como busca obtener un segundo parecer jurídico de la administración sobre



los mismos hechos y evidencias, no requiere nueva prueba, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva fundamentalmente de puro derecho.

2.2.11.3. Recurso de Revisión

Excepcionalmente hay lugar a recurso de revisión, ante una tercera instancia de competencia nacional, si las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión es el medio impugnativo excepcional procedente contra actos administrativos firmes emanados de las entidades descentralizadas del poder, que es interpuesto ante una tercera autoridad gubernativa encargada de su tutela, para que con criterio unificador revoque, modifique o sustituya el acto administrativo recurrido. Es oportuno denotar que su interposición no es optativa sino constituye un recurso indispensable para agotar la vía, cuando nos encontramos ante una estructura descentralizada sujeta aún a tutela estatal.

2.2.12. Principios del Procedimiento Administrativo

Los principios son los elementos básicos que el legislador ha considerado en la ley, para encausar, controlar y limitar la actuación de la administración y de los administrados en todo procedimiento. Para el presente caso, señalaremos los más relevantes:



2.2.12.1. Legalidad

En el derecho administrativo sancionador constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos y es un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado Democrático. Por este principio todas las entidades deben fundar sus actuaciones decisorias o consultivas en la normatividad vigente, están sujetas a todo el sistema normativo (desde la Constitución hasta el precedente)

La primera base legal la encontramos en el Art. 2° inciso 24 literal d) Carta Política.

“Nadie será procesado ni condenado por un acto u omisión que al tiempo de condenarse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca como infracción punible ni sancionado con pena no prevista en la ley”

Entonces el principio de legalidad exige no sólo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose la aplicación de la analogía, como también el uso de las cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

En el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, cuando se señala que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.



A partir de esta consideración del principio de la legalidad y sus implicancias en la estructura del derecho penal moderno, también está establecido que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador que no sólo se aplican al derecho penal, sino también en el derecho administrativo sancionador.

2.2.12.2. Debido Procedimiento

La doctrina y la jurisprudencia nacional han convenido en que el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona y no sólo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional, en esa medida el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales, es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y es un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetados por todos debido a que lleva los fines de justicia. En este sentido el debido proceso en tanto derecho fundamental es oponible a todos los poderes del Estado e incluso a las personas jurídicas. Por ello el debido proceso de origen estrictamente judicial se ha ido extendiendo pacíficamente como debido procedimiento administrativo antes las entidades estatales civiles y militares, debido proceso parlamentario ante las cámaras legislativas, así como debido proceso Inter privados aplicables al interior de las instituciones privadas. En consecuencia, el debido proceso encierra en sí un conjunto de garantías constitucionales que se perfilan en cuatro etapas esenciales del proceso: acusación, defensa, prueba y sentencia.

2.2.12.3. Razonabilidad y Proporcionalidad

Se expresa en que las decisiones que califiquen infracciones impongan sanciones a los administrados deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y



manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido. Vale decir, este principio da pauta a la autoridad para que los actos se produzcan de manera legítima, justa y proporcional. El principio de proporcionalidad o razonabilidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho y está configurado en el artículo 3 y 43 y 200 último párrafo de la Carta Política.

El principio de proporcionalidad es una relación directa de correspondencia que existe entre la comisión de una falta y la imposición de una sanción disciplinaria, es decir que, a una falta leve, le corresponde una sanción simple; y a una falta grave, le corresponde una sanción más drástica.

El Decreto Legislativo N° 276, en su artículo 27°, establece que: “(...) los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)”. Esto implica un claro mandato a la administración para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino “en cada caso” y tomando en cuenta “los antecedentes del servidor”. Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:



- a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.
- b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un “hecho” resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.
- c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

2.2.12.4. Conducta Procedimental

Está referido que todas las personas y la autoridad que participan en el procedimiento administrativo en los actos que realizan, se deben respeto mutuo, colaboración y buena fe. Tanto la administración y el administrado deben optar por un comportamiento legal durante todo el procedimiento administrativo.

2.2.12.5. Imparcialidad

Porque en la administración pública está en juego el interés público, esto le exige para que actúe con objetividad y desinteresada a los intereses generales. Implica una derivación de los principios fundamentales de la igualdad y de la no discriminación de



los administrados. Consagra una protección a los administrados para no discriminar a los administrados por motivos de raza, color, sexo idioma. La abstención o la queja por abstención es un medio de evitar la parcialidad.

2.2.12.6. Verdad Material

Implica que las actuaciones administrativas deben estar dirigidas a la identificación y esclarecimiento de la verdad de los hechos reales a través de cualquier medio probatorio; constatar la realidad producida, independientemente como han sido alegadas y o aprobadas por los administrados. Ello porque no resuelven conflictos intersubjetivos sino asuntos de interés público. La administración tiene el deber de adecuar sus acciones a la verdad material y superar las restricciones que las partes puedan plantear.

2.2.13. Deberes y Obligaciones de los Servidores Públicos

Las obligaciones de los servidores se encuentran previsto en el Artículo 21 del Decreto Legislativo N° 276 y son:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público;
- b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos;
- c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos,
- d) Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño;
- e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo;



- f) Guardar absoluta reserva en los asuntos que revistan tal carácter, aún después de haber cesado en el cargo;
- g) Informar a la superioridad de los actos delictivos o de inmoralidad cometida en el ejercicio de la función pública; y
- h) Las demás que le señalen las leyes o el reglamento.

Los deberes de los docentes se encuentran previstos en el Artículo 40 de la Ley N° 29944. Los docentes deben:

- a. Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional.
- b. Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la institución educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
- c. Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.
- d. Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.
- e. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
- f. Aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.
- g. Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio que se desarrollen en instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.



- h. Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la institución educativa o las entidades competentes.
- i. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- j. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
- k. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.
- l. Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.
- m. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa.
- n. Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.
- o. Coadyuvar al trabajo en equipo de los docentes de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
- p. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.
- q. Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.



2.2.14. Prohibiciones a los Servidores Públicos

De acuerdo al Artículo 23 del Decreto Legislativo N° 276 “Son prohibiciones a los servidores públicos:

- a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo salvo labor docente universitaria;
- b) Percibir retribuciones del tercero para realizar u omitir actos del servicio;
- c) Realizar actividad política partidaria durante el cumplimiento de las labores;
- d) Emitir opinión a través de los medios de comunicación sobre asuntos del Estado salvo autorización expresa de la autoridad competente;
- e) Celebrar por sí o por terceras personas o intervenir directa o indirectamente en los contratos con su Entidad en los que tengan intereses el propio servidor, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segunda de afinidad; y
- f) Las demás que señalen las leyes o el reglamento”.

2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Falta Disciplinaria

Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios establecidos en el art. 28° y otros de la Ley N° 29944 y su Reglamento.

En concordancia al concepto señalado, la falta administrativa se va a configurar cuando el funcionario y el servidor público realice una acción en cumplimiento o en violación de sus obligaciones, así también cuando deje de



realizar una acción que debía cumplir o incumplía con sus deberes de función. Tal acción u omisión podrá ser consciente, voluntaria o en todo caso involuntario; sin embargo, también va a configurar la falta respectiva.

2.3.2. Procedimiento Administrativo

Se entiende por Procedimiento Administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

2.3.3. Servidor Público

Entiéndase por Servidor Público al ciudadano en ejercicio que presta servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública, con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado, cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del D. Leg. 276 y su Reglamentación.

2.3.4. Funcionario Público

Considérese funcionario al ciudadano que es elegido o designado por autoridad competente, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Los cargos políticos y de confianza son los determinados por Ley.



2.3.5. Servidor Administrativo

Es el personal que realiza labores administrativas y de servicios al interior del sector Educación, y que están sujetos al régimen laboral de los servidores de la Administración Pública, de Conformidad con la Constitución y demás dispositivos legales vigentes.

2.3.6 Profesor

Es el agente fundamental del proceso educativo, su misión es contribuir con la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Para su permanencia en la carrera docente requiere que demuestre idoneidad profesional y probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en peligro la integridad de los estudiantes.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis General

Existe una alta correlación entre los efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, año 2013.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes.



- Las faltas de una tipificación adecuada influyen en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario.
- Existen efectos discordantes en la seguridad jurídica en la aplicación de las sanciones a los docentes de la UGEL Puno.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES, INDICADORES E ÍNDICES

Entendemos como variables las características o propiedades, que son mensurables, es decir se pueden medir. Asimismo, las mencionadas características o propiedades se pueden expresar en grados o modalidades de los objetos o unidades de investigación, y por lo tanto expresan diferencias de valor.

Desde el punto de vista metodológico en nuestro trabajo de investigación, vamos a trabajar con variables independientes (V.I) y variables dependientes (V.D).

- **Variables Independientes.** - Son aquellas variables que el investigador controla o manipula y tiene una relación explicativa con las propiedades de la variable dependiente.

La variable independiente (V.I.) resulta siendo la supuesta causa de la variable dependiente y/o a veces su efecto.

- **Variables Dependientes.** - Son aquellas que presentan cambios o efectos en sus características o propiedades, como consecuencia de las acciones de las variables independientes; o también puede ser el fenómeno o efecto consecuente de la V.I.



En nuestro estudio tenemos las siguientes variables:

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES
I. INDEPENDIENTE La potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas de la UGEL Puno, 2013.	<ul style="list-style-type: none">• Principio de legalidad, conocimiento de normas.• Discrecionalidad Administrativa• .Faltas Administrativas	3. Siempre. 2. Casi siempre. 1. Casi nunca. 0. Nunca.
II. DEPENDIENTE Efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013.	2.1 Amonestación 2.2 Suspensión temporal 2.3 Cese temporal 2.4 Destitución	3.- Sí 2.- Casi siempre 1.- Casi nunca 0.- Nunca



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación científica es del tipo descriptivo. Estos se realizan en un determinado tiempo en el que se investiga. Son aquellos que buscan describir, mas no explicar la causa y efecto de determinadas características del objeto de estudio.

El tipo de investigación es analítico – transversal, porque se describe y analiza las faltas que cometieron los docentes y las sanciones disciplinarias impuestas por los directores de instituciones educativa ó autoridad jerárquico superior por las faltas cometidas, en un momento dado en el tiempo, consiste en describir situaciones, eventos y hechos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de cualquier fenómeno que se someta a un análisis.

El presente trabajo de investigación utilizó los siguientes métodos:

- **Método Cuantitativo** - Explicativo. - de las Variables de Investigación, tal como se encuentran en la realidad, utilizándose fórmulas estadísticas para la prueba de hipótesis.
- **Método Inductivo**. - mediante muestreo se analizará los expedientes los cuales nos darán una visión clara de la realidad de toda la población de estudio.



3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado para la ejecución de la presente investigación científica es descriptivo correlacional porque su propósito es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. En nuestro caso es la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y sus efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.

3.2. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

3.2.1. Población

Están constituidos por 726 docentes (expedientes de Procesos Administrativos) de las Instituciones Educativas consignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.

3.2.2. Muestra

Para lograr la muestra de la observación de los 726 docentes, expedientes, de Directores y docentes, se hace uso de la siguiente fórmula estadística, sin considerar a los miembros de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios, a través del muestreo probabilístico.

Para el muestreo de expedientes según docentes sancionados.

Entonces

$$p = 0.50 \quad q = 0.50$$



$d = 0.1$ $Z = 1.64$ para $\alpha = 0.1$.

$N = 726$

$$n = \frac{726 * 1.64^2 * 0.5 * 0.5}{0.1^2 (726 - 1) + 1.64^2 * 0.5 * 0.5} =$$
$$n = \frac{488.235}{7.9225} = 61$$

$n = 61$ docentes.

La muestra de docentes es de 61.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas

Las principales técnicas que se utilizarán en la presente investigación son: Análisis Documental, para el análisis e interpretación de las normas legales y las encuestas, para lograr resultados de las sanciones de los directores y faltas reales en los docentes.

3.3.2. Instrumentos

Los principales Instrumentos de Investigación, correspondientes a las técnicas son la Ficha de Análisis Documental, Ficha de Observación Documental y Cuestionario de Preguntas, adecuada y oportunamente aplicados a las Unidades de Estudio de la presente investigación, que constituye la Muestra Representativa.

3.4. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS

El tratamiento de datos se realizó mediante el siguiente procedimiento:



- Coordinación con las autoridades educativas, logrando autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Aplicación de los instrumentos de investigación de acuerdo a la naturaleza de las variables de investigación.
- Revisión de los instrumentos de investigación aplicados
- Codificación de los instrumentos de investigación en función a las variables.
- Vaciado de los resultados en una matriz de datos.
- Organización de datos e información en matriz de datos.
- Aplicación del diseño estadístico
- Interpretación o discusión, en base a contrastación de los resultados con la teoría o marco teórico planteado.
- Finalmente se arribaron a las conclusiones y se dieron sugerencias.

3.5. DISEÑO DE TRATAMIENTO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

- a) Se aplicaron los instrumentos de investigación sobre las unidades de estudio de la muestra.
- b) Una vez realizado la recolección de datos, por variables se correlacionó las variables con el diseño estadístico de la “r” de Pearson y para probar las hipótesis específicas se procede al análisis de datos mediante la Prueba de independencia de la Distribución CHI cuadrado.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:



- O_{ij} denota a las frecuencias observadas. Es el número de casos observados clasificados en la fila i de la columna j .
- E_{ij} denota a las frecuencias esperadas o teóricas. Es el número de casos esperados correspondientes a cada fila y columna. Se puede definir como aquella frecuencia que se observaría si ambas variables fuesen independientes.

El test X^2 nos indica si existe o no relación entre las faltas cometidas con las sanciones impuestas.

H_0 : No existe proporcionalidad entre las faltas cometidas y la sanción impuesta.

H_a : Existe proporcionalidad entre las faltas cometidas y la sanción impuesta.

Para la tabulación y ordenación de la información, para efectuar la presentación, análisis e interpretación de los resultados, se utilizó Tablas Estadísticas, complementados con Gráficos Estadísticos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ASPECTOS GENERALES

En primera instancia se dará a conocer la normatividad de la potestad sancionadora de los directores de las instituciones educativas, que es resultante de los indicadores de la variable y dar a conocer los indicadores, para luego analizar las clases de sanciones aplicables a los docentes y finalmente pasar al reporte de los resultados de la variable seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno efectuados en el año lectivo 2013. Posterior a estos reportes, considerando el diseño de investigación se correlacionará ambas variables, para probar la hipótesis de investigación y llegar a una conclusión.

4.2. REPORTE DE LA POTESTAD SANCIONADORA DE LOS DIRECTORES

El resultado de la variable es producto de los indicadores que se ha evaluado para lograr la potestad sancionadora de los directores.

Tabla 1.

Potestad sancionadora de los directores en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa de Puno

Indicadores	Potestad sancionadora	
	f _i	%
4. Siempre.	08	13.11
3. Casi siempre.	09	14.75
2. A veces.	20	32.79
1. Casi nunca.	13	21.31
0. Nunca.	11	18.03
Totales	61	100%

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

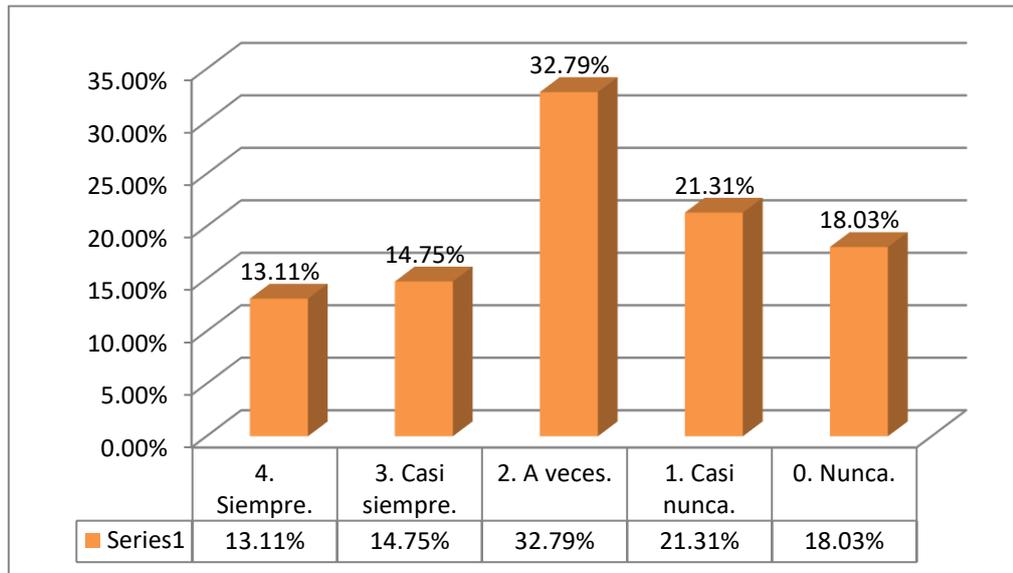


Gráfico 1. Potestad sancionadora de los directores en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa de Puno

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

Observando la tabla de datos, se observa que el 32.79% (20) docentes declaran que a veces existen potestad sancionadora de los directivos en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; el 21.31% (13) docentes dicen que casi nunca existe potestad sancionadora; el 18.03% (11) docentes declaran que nunca ha existido una potestad sancionadora; el 14.75% (09) docentes manifiestan que casi siempre existe la potestad sancionadora, y el 13.11% (08) docentes dicen que siempre ha existido una potestad sancionadora.

4.2.1 Reporte de la Potestad Sancionadora de los Directores por Indicadores

El resultado de la variable es producto de los indicadores que se ha evaluado para lograr la potestad sancionadora de los directores.

Tabla 2.

Potestad sancionadora de los directores, difusión de instrumentos de gestión y conocimiento de la Ley 29944.

Indicadores	Han propagado como autoridad los instrumentos de gestión		Conocimiento del contenido de la ley 29944 ley de Reforma magisterial	
	f _i	%	f _i	%
4. Siempre.	11	18.03	13	21.31
3. Casi siempre.	23	37.71	18	29.51
2. A veces.	19	31.15	14	22.95
1. Casi nunca.	08	13.11	16	26.23
0. Nunca.	00	0.00	00	0.00
Totales	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

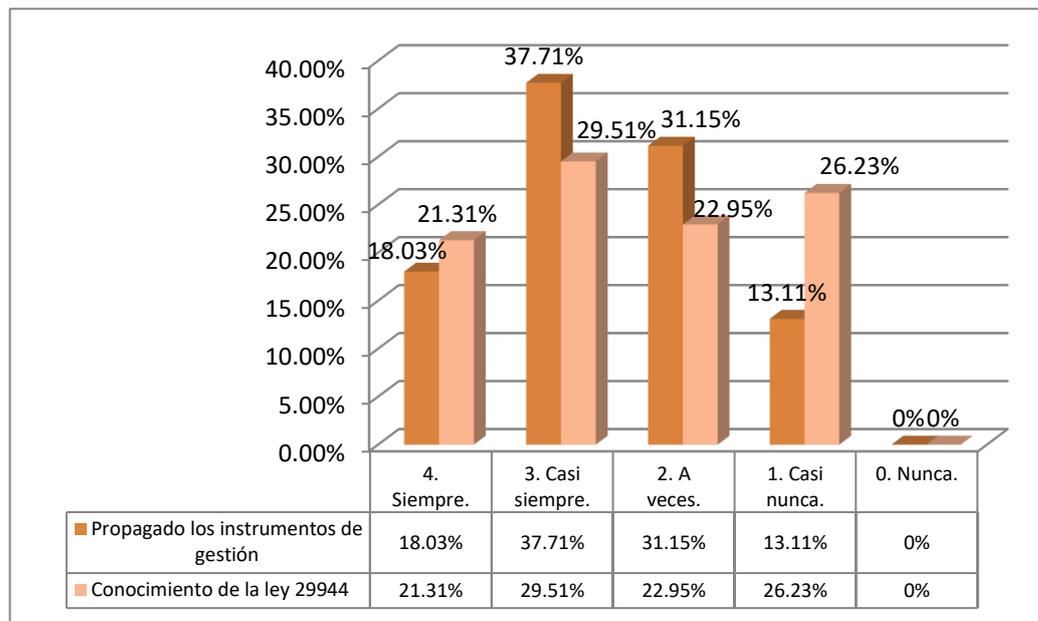


Gráfico 2. Potestad sancionadora de los directores, difusión de autoridad y conocimiento de la Ley 29944.

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

De la tabla se desprende el 37.71% que corresponde a 23 docentes declaran que casi siempre han propagado como autoridad los instrumentos de gestión; seguido del 31.15% que representa a 19 docentes que a veces han propagado como autoridad los



instrumentos de gestión; el 18.03% que es igual a 11 docentes siempre han propagado como autoridad los instrumentos de gestión y el 13.11% del 100% de docentes casi nunca han propagado como autoridad los instrumentos de gestión.

Por otro lado, el 29.51% que corresponde a 18 docentes declaran que casi siempre tienen conocimiento del contenido de la ley 29944 ley de Reforma magisterial en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 26.23% que representa a 16 docentes que casi siempre poseen conocimiento del contenido de la ley 29944 ley de Reforma magisterial; el 22.95% que es igual a 14 docentes a veces tienen conocimiento del contenido de la ley 29944 ley de Reforma magisterial y el 21.31% del 100% de docentes siempre conocimiento del contenido de la ley 29944 ley de Reforma magisterial.

Tabla 3.

Potestad sancionadora de los directores en, organización de cursos de capacitación y actualización y dotación de asesores

Indicadores	Organización de cursos de capacitación y actualización		Dotación de asesores o personas jurídicas	
	fi	%	fi	%
4. Siempre.				
3. Casi siempre.	08	13.11	12	19.67
2. A veces.	26	42.62	17	27.87
1. Casi nunca.	19	31.15	21	34.43
0. Nunca.	08	13.11	11	18.03
Totales	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

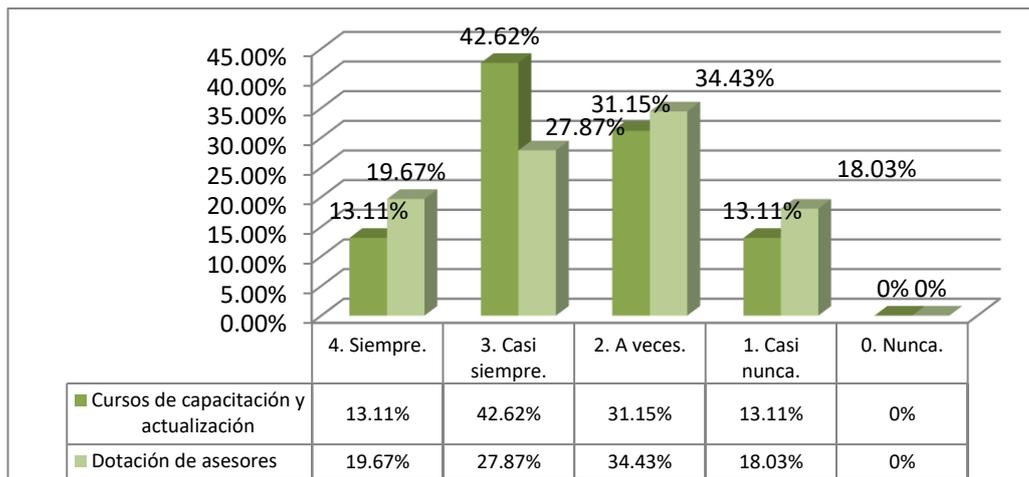


Gráfico 3. Potestad sancionadora de los directores en, organización de cursos de capacitación y actualización y dotación de asesores.

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

De la tabla se desprende el 42.62% que corresponde a 26 docentes declaran que casi siempre ha organizado cursos de capacitación y actualización para cumplir con sus cargos en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 31.15% que representa a 19 docentes que a veces ha organizado cursos de capacitación y actualización para cumplir con sus cargos; el 13.11% que es igual a 08 docentes siempre y casi nunca ha organizado cursos de capacitación y actualización para cumplir con sus cargos.

Por otro lado, el 34.43% que corresponde a 21 docentes declaran que a veces les han dotado de asesores o personas jurídicas en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 27.87% que representa a 17 docentes que casi siempre les han dotado de asesores o personas jurídicas; el 19.67% que es igual a 12 docentes siempre les han dotado de asesores o personas jurídicas y el 18.03% del 100% de docentes casi siempre les han dotado de asesores o personas jurídicas.

Tabla 4.

Potestad sancionadora de los directores en, las garantías y debido proceso administrativo y los procesos administrativos disciplinarios

Indicadores	Conocimiento de las garantías administrativas y el debido procedimiento administrativo		Los procesos administrativos disciplinarios cumplen el debido proceso	
	f _i	%	f _i	%
4. Siempre.	00	0.0	00	0.0
3. Casi siempre.	00	0.0	17	27.87
2. A veces.	06	9.84	36	59.02
1. Casi nunca.	26	42.62	08	13.11
0. Nunca.	29	47.54	00	0.0
Totales	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

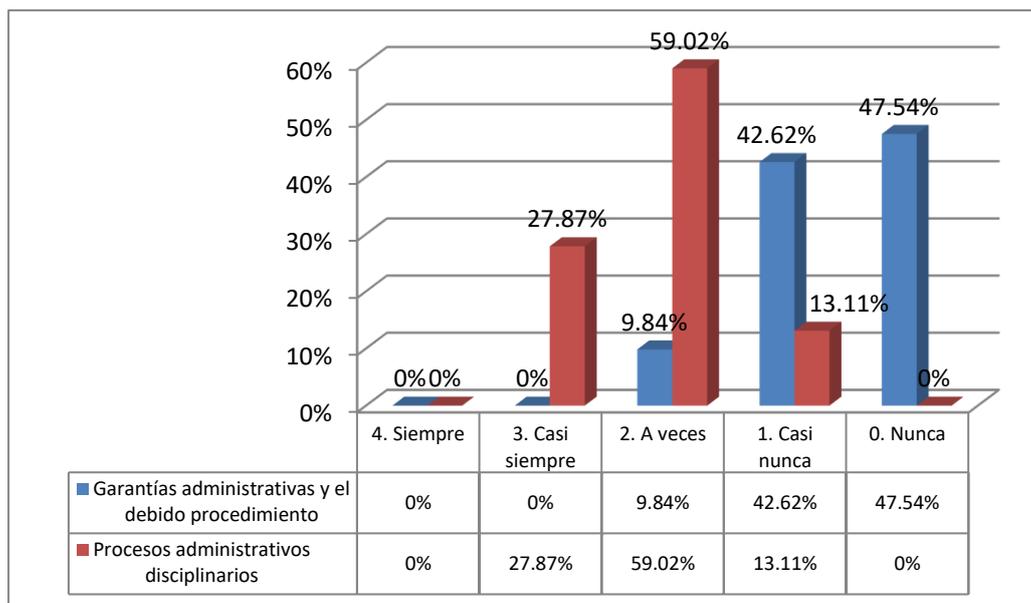


Gráfico 4. Potestad sancionadora de los directores en, las garantías y debido proceso administrativo y los procesos administrativos disciplinarios

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

Considerando la tabla se aprecia el 47.54% que corresponde a 29 docentes declaran que nunca poseen Conocimiento de las garantías administrativas y el debido procedimiento administrativo, en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 42.62% que representa a 26 docentes que casi nunca poseen Conocimiento de las garantías administrativas y el debido procedimiento administrativo; el 9.84% que es igual a 06 docentes a veces poseen Conocimiento de las garantías administrativas y el debido procedimiento administrativo.

Considerando el siguiente indicador, se observa el 59.02% que corresponde a 36 docentes declaran que a veces los procesos administrativos disciplinarios cumple el debido proceso en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 27.87% que representa a 17 docentes que casi siempre los procesos administrativos disciplinarios cumple el debido proceso; el 13.11% que es igual a 08 docentes casi nunca los procesos administrativos disciplinarios cumple el debido proceso.

Tabla 5.

Potestad sancionadora de los directores en, acciones administrativas del procedimiento y facultades de la ley de reforma magisterial.

Indicadores	Las acciones administrativas del procedimiento cumplen con la legítima defensa		Facultades de la Ley de Reforma Magisterial para el proceso administrativo disciplinario.	
	fi	%	fi	%
4. Siempre.	00	0.0	00	0.0
3. Casi siempre.	00	0.0	00	0.0
2. A veces.	51	83.61	48	78.69
1. Casi nunca.	10	16.39	13	21.31
0. Nunca.	00	0.0	00	0.0
Totales	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

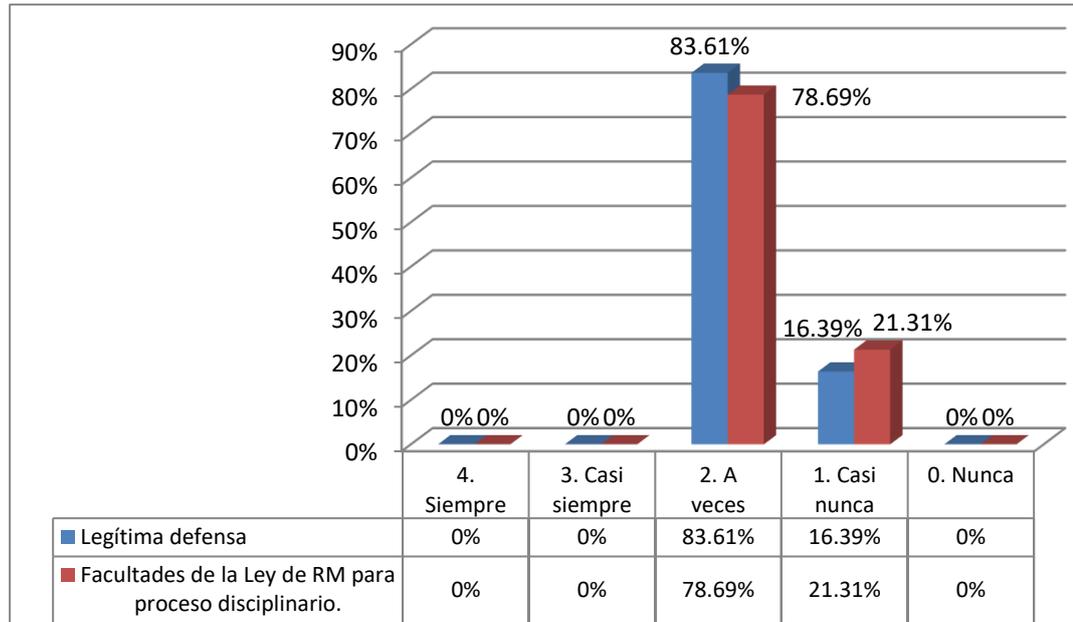


Gráfico 5. Potestad sancionadora de los directivos en, acciones administrativas del procedimiento y facultades de la ley de reforma magisterial

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

Considerando la tabla se aprecia el 83.61% que pertenece a 51 docentes declaran a veces las acciones administrativas del procedimiento cumple con la legítima defensa, en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 16.39% que representa a 10 docentes que casi nunca Las acciones administrativas del procedimiento cumple con la legítima defensa.

Considerando el siguiente indicador, se observa el 78.69% que concierne a 48 docentes declaran que a veces existe las facultades de la Ley de Reforma Magisterial para el proceso administrativo disciplinario. en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 21.31% que constituye a 13 docentes que casi nunca existe las facultades de la Ley de Reforma Magisterial para el proceso administrativo disciplinario.

Tabla 6.

Potestad sancionadora de los directivos en, conocimiento del procedimiento sancionador y la autoridad administrativa sanciona a los docentes

Indicadores	Conoce el procedimiento sancionador previsto en la ley 27444 Ley de Procedimientos administrativos en General		La autoridad administrativa sanciona a los docentes	
	f _i	%	f _i	%
	4. Siempre.	00	0.0	00
3. Casi siempre.	00	0.0	00	0.0
2. A veces.	00	0.0	00	0.0
1. Casi nunca.	36	59.02	05	8.20
0. Nunca.	35	57.38	56	91.80
Totales	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

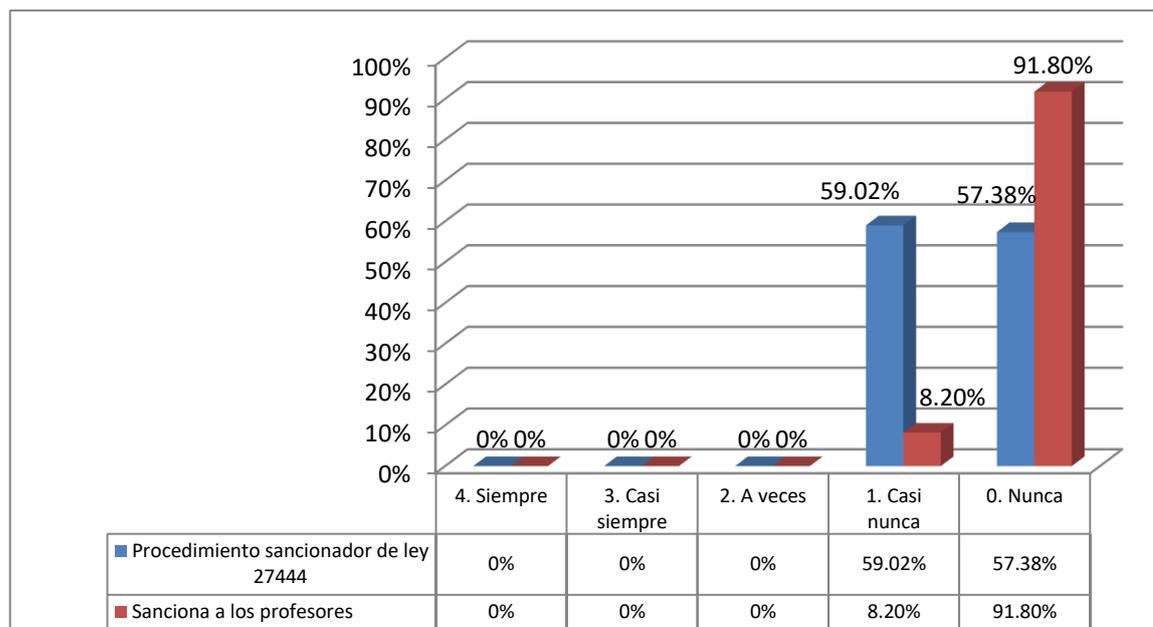


Gráfico 6. Potestad sancionadora de los directores en, conocimiento del procedimiento sancionador y la autoridad administrativa sanciona a los docentes

Fuente: anexo N° 01, Encuesta, potestad sancionadora de los directivos de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

Observando la tabla de él se desprende el 59.02% que pertenece a 36 docentes declaran que casi nunca conocen el procedimiento sancionador previsto en la ley 27444

Ley de Procedimientos administrativos en General, en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 57.38% que representa a 35 docentes que nunca conocen el procedimiento sancionador previsto en la ley 27444 Ley de Procedimientos administrativos en General.

Considerando el siguiente indicador, se observa el 91.8% que concierne a 56 docentes declaran que nunca La autoridad administrativa sanciona a los docentes en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; seguido del 8.2% que constituye a 05 docentes que casi nunca la autoridad administrativa sanciona a los docentes.

4.3. EFECTOS DISCORDANTES EN LA SEGURIDAD JURÍDICA DE SANCIONES EN LOS DOCENTES DE LA UGEL PUNO

Las clases de sanciones son el fruto de la encuesta realizadas a los docentes que participan en la Unidad de Gestión Educativa de Local, y saber con seguridad las clases de sanciones impuestas.

Tabla 7.

Efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno

Indicadores	Has incumplido la ley de la Reforma Magisterial	
	f_i	%
3.- Sí	06	9.8
2.- Casi siempre	05	8.2
1.- Casi nunca	28	45.9
0.- Nunca	22	36.1
Total	61	100%

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

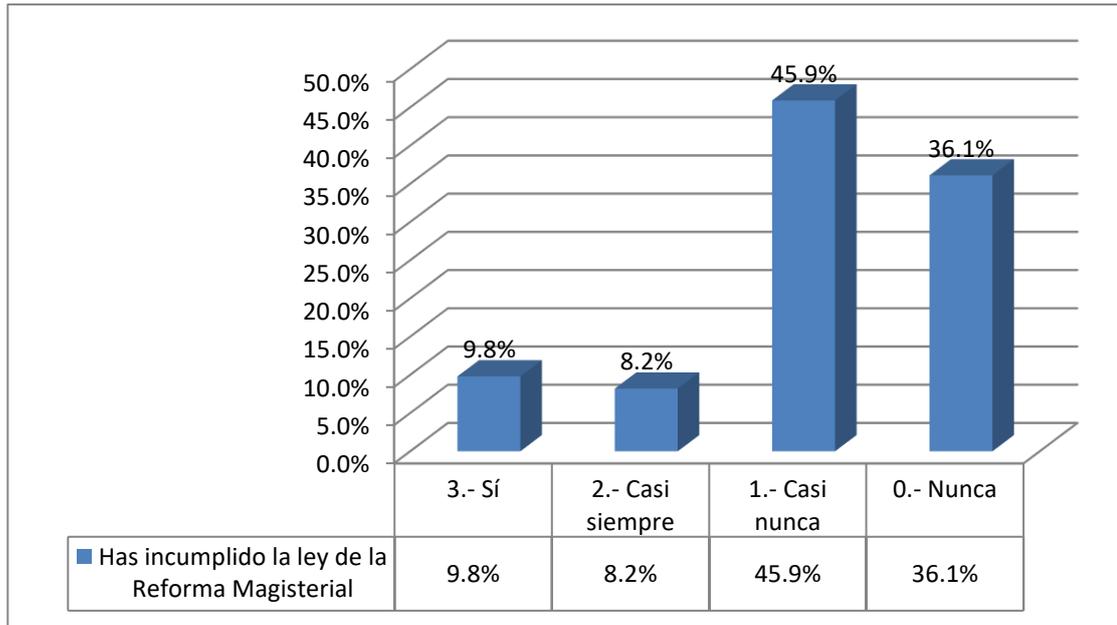


Gráfico 7. Efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico se observa que el 45.9% (28) docentes casi nunca tuvieron efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; por otra parte el 36.1% (22) docentes declaran que nunca ha existido efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones; el 9.8% (06) docentes dicen que existen efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones administrativas y el 8.2% (05) docentes opinan que si existen efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones administrativas.

4.3.1 Clases de sanciones a los docentes según indicadores

Tabla 8.

Incumplimiento de la ley de la reforma magisterial y reincidencia a la resistencia al cumplimiento de órdenes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Indicadores	Has incumplido la ley de la Reforma Magisterial		Reincidencia a la resistencia al cumplimiento de las órdenes superiores	
	fi	%	fi	%
3.- Sí	00	00.0	00	00.0
2.- Casi siempre	00	00.0	00	00.0
1.- Casi nunca	34	55.7	31	50.8
0.- Nunca	27	44.3	30	49.2
Total	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

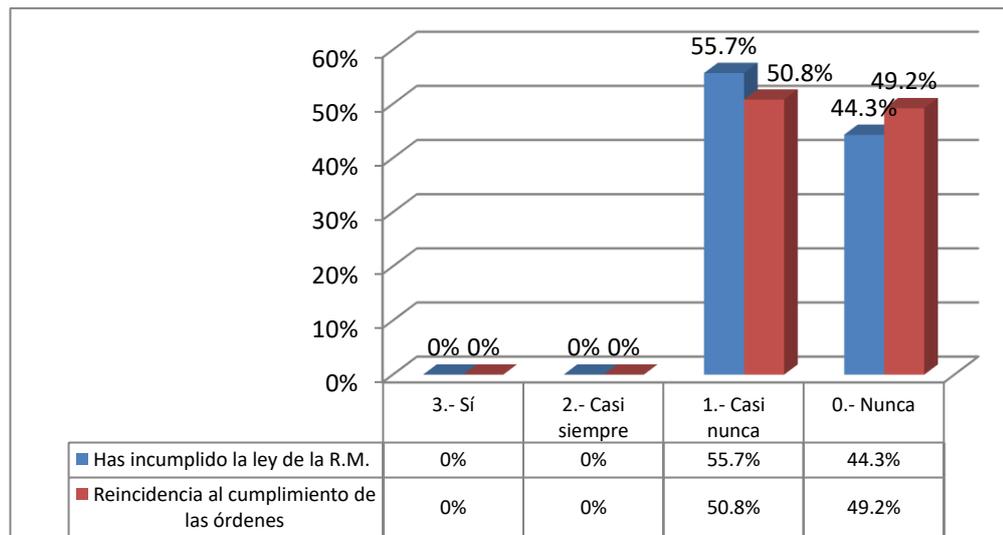


Gráfico 8. Incumplimiento de la ley de la reforma magisterial y reincidencia a la resistencia al cumplimiento de órdenes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico se observa el 55.7% (34) docentes declaran que casi nunca han incumplido la Ley de Reforma Magisterial y el 44.3% (27) docentes declaran que nunca han incumplido la Ley de Reforma Magisterial.

Por otro lado, el 50.8% (31) docentes opinan que casi nunca han reincidido a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores y el 49.2% (30) docentes declaran que nunca han reincidido a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores.

Tabla 9.

Ausencia injustificada y sanciones que causan agravio a los docentes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Indicadores	Ausencia injustificadamente de su trabajo		Las sanciones causan agravio a los docentes	
	f _i	%	f _i	%
3.- Sí	25	41.0	58	95.1
2.- Casi siempre	36	59.0	03	4.9
1.- Casi nunca	00	00.0	00	00.0
0.- Nunca	00	00.0	00	00.0
Total	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

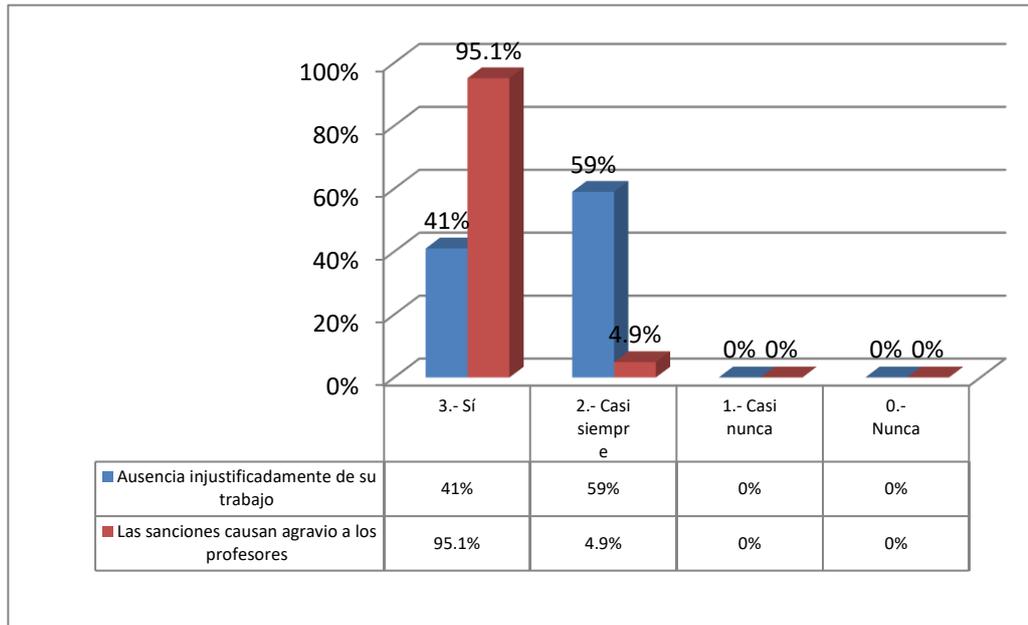


Gráfico 9. Ausencia injustificada y sanciones que causan agravio a los docentes en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico se observa el 59.0% (36) docentes declaran que casi siempre han existido la ausencia injustificada de su trabajo y el 41% (25) docentes declaran que sí han existido la ausencia injustificada de su trabajo

Por otro lado, el 95.1% (58) docentes opinan que sí ha existido las sanciones causan agravio a los docentes y el 4.9% (03) docentes declaran que casi siempre ha existido las sanciones causan agravio a los docentes.

Tabla 10.

Los actos administrativos y amonestación por escrito en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Indicadores	Los actos administrativos generan seguridad jurídica		Amonestado por escrito, por cometer alguna falta administrativa	
	fi	%	fi	%
3.- Sí	00	00.0	00	00.0
2.- Casi siempre	00	00.0	00	00.0
1.- Casi nunca	41	67.2	46	75.4
0.- Nunca	20	32.8	15	24.6
Total	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

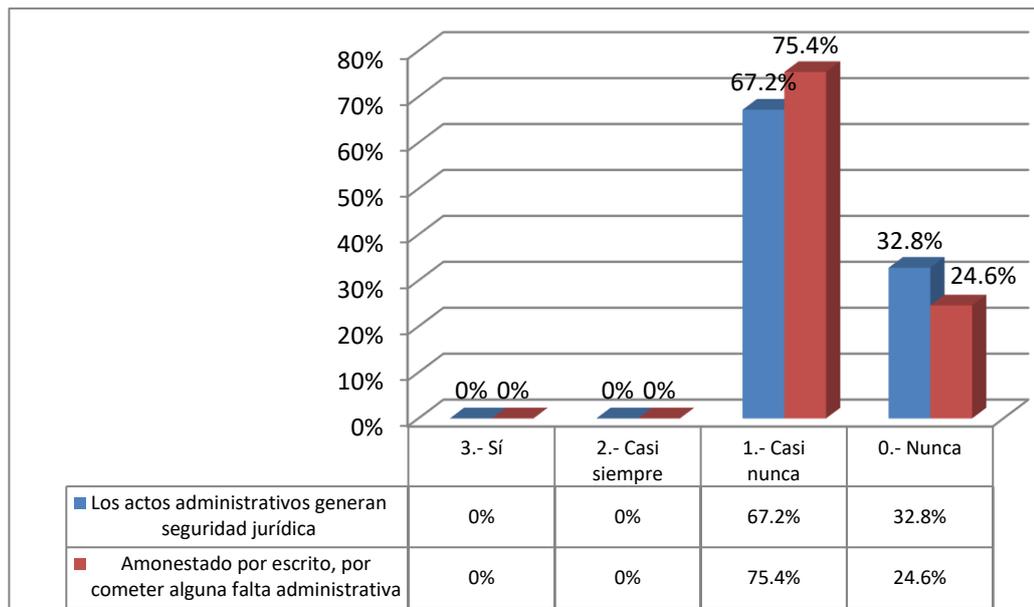


Gráfico 10. Los actos administrativos y amonestación por escrito en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

De la tabla y gráfico se desprende el 67.2% (41) docentes dicen que casi nunca los actos administrativos generan seguridad jurídica y el 32.8% (20) docentes declaran que nunca los actos administrativos generan seguridad jurídica.

Sin embargo, el 75.4% (46) docentes opinan que casi nunca son amonestados por escrito por cometer alguna falta administrativa y el 24.6% (15) docentes manifiestan que nunca son amonestados por escrito por cometer alguna falta administrativa.

Tabla 11.

Suspensión y cesado temporal en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Indicadores	Suspendido temporalmente, por haber trasgredido alguna norma		Cesado temporalmente, por presunta falta cometida	
	fi	%	fi	%
3.- 7 a 15 días o más meses.	00	00.0	00	00.0
2.- 4 a 6 días o meses.	00	00.0	00	00.0
1.- 1 a 3 días o 3 meses.	04	6.6	06	9.8
0.- 0 meses.	57	93.4	55	90.2
Total	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

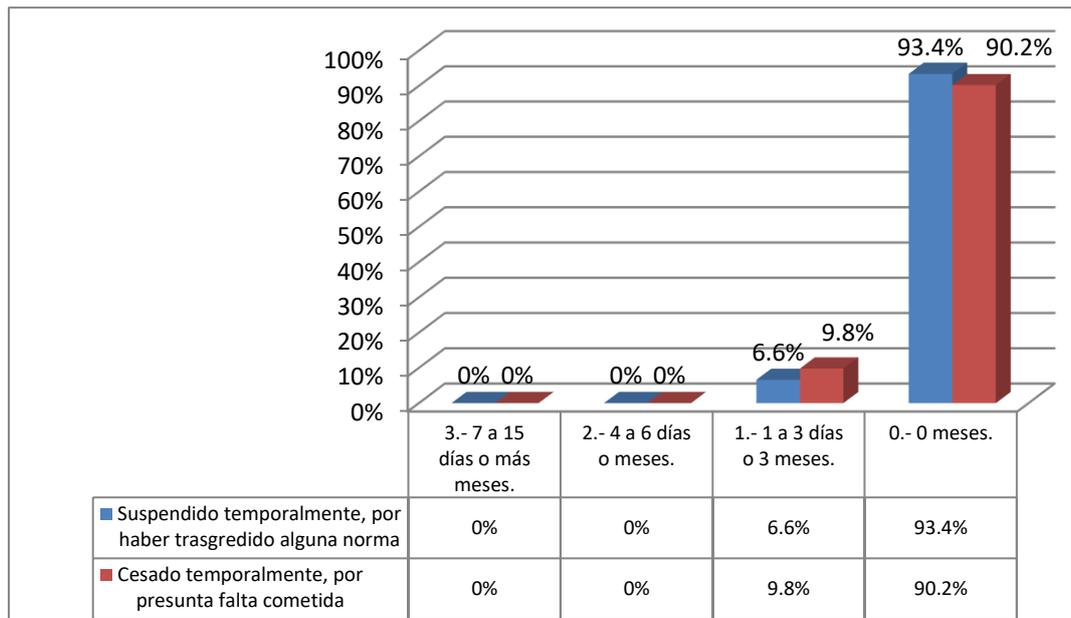


Gráfico 11. Suspensión y cesado temporal en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno.

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

INTERPRETACIÓN

De la tabla y gráfico se desprende el 93.4% (57) docentes nunca han sido suspendidos temporalmente por haber trasgredido alguna forma y el 6.6% (04) docentes de 1 a 3 veces por día han sido suspendidos temporalmente por haber trasgredido alguna forma.

Se desprende el 90.2% (55) docentes nunca han sido cesados temporalmente por presunta falta cometida y el 9.8% (06) docentes de 1 a 3 meses han sido suspendidos temporalmente por haber trasgredido alguna forma.

Tabla 12.

Destitución por faltas y conocimiento de normas, en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Indicadores	Destitución por cometer tipos de falta		Conocimiento de las normas de la ley 29944 Ley de Reforma Magisterial	
	f _i	%	f _i	%
3.- Sí	00	00.0	00	00.0
2.- Casi siempre	00	00.0	00	00.0
1.- Casi nunca	34	55.7	35	57.4
0.- Nunca	27	44.3	26	42.6
Total	61	100%	61	100%

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.

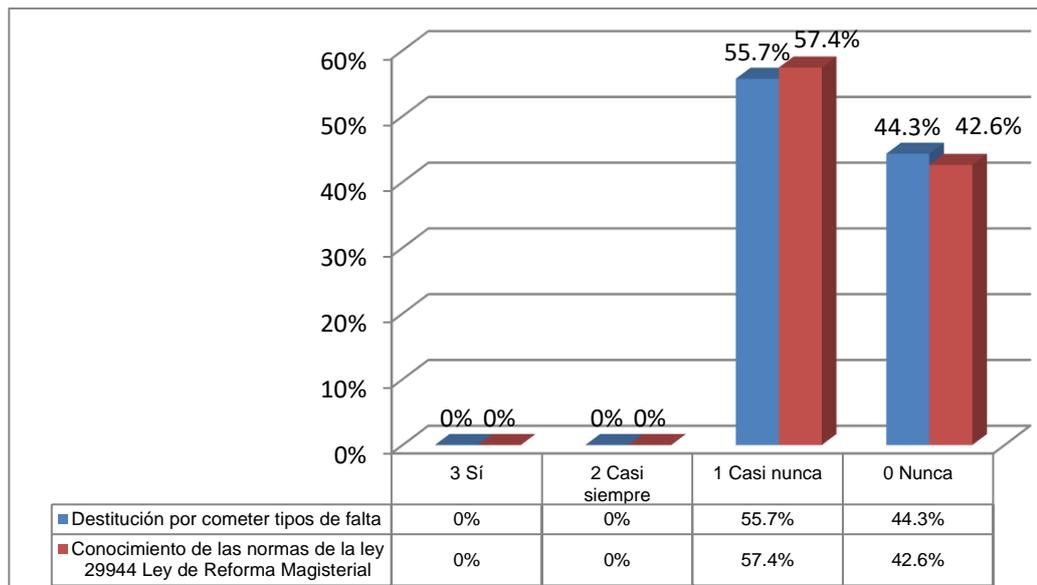


Gráfico 12. Destitución por faltas y conocimiento de normas, en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno

Fuente: anexo N° 02, Encuesta, clases de sanciones impuestas a los docentes de las IE de la UGEL Puno.

Elaboración: El Autor.



INTERPRETACIÓN

En la tabla se desprende el 55.7% (34) docentes que declaran que casi nunca fueron destituidos por cometer tipos de falta y el 44.3% (27) docentes que dicen que nunca fueron destituidos por cometer tipos de falta.

Por otro lado, el 57.4% (35) docentes que dicen que casi nunca conocieron de las normas de la ley 29944 Ley de Reforma Magisterial y el 42.6% (26) docentes que opinan que nunca conocieron de las normas de la ley 29944 Ley de Reforma Magisterial.

4.4. RELACIÓN DE VARIABLES: LA POTESTAD SANCIONADORA DE LOS DIRECTORES Y SEGURIDAD JURÍDICA DE SANCIONES EN LOS DOCENTES

La correlación se efectuará teniendo en cuenta los resultados de los análisis descriptivos generales de las variables en estudio: la potestad sancionadora de los directores y seguridad jurídica de sanciones en los docentes. Para tal fin, haremos uso del diseño estadístico planteado en el capítulo anterior, del informe, el cual es la “r” de Pearson, para demostrar la hipótesis planteada, a través de cuadros de doble entrada.

Tabla 13.
Correlación de variables

Estadísticos		Potestad Sancionadora	Seguridad Jurídica De Sanciones En Los Docentes
Potestad Sancionadora	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Seguridad Jurídica De Sanciones En Los Docentes	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra los resultados de las dos variables en estudio, con el fin de hallar el nivel de correlación que muestran ambas variables: la potestad sancionadora de los directores y seguridad jurídica de sanciones en los docentes. A continuación, se hallará los resultados para remplazar a la fórmula de la “r” de Pearson; tiene una correlación positiva considerable con una “r” de 0.785.

Entendiéndose, que la correlación la potestad sancionadora de los directores guarda relación con seguridad jurídica de sanciones en los docentes. Vale decir que existe una correlación positiva considerable en ambas variables de estudio.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis general se hace uso de la hipótesis de trabajo, la primera hipótesis es la hipótesis alterna y la segunda es la hipótesis nula.



H_0 : No existe efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013.

H_a : Existe efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013.

Logrando los resultados alcanzados, se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba “r” de Pearson se logra el 0.785 con una significancia de 0.01 bilateral, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.61% entonces existe efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013. y viceversa, siendo positiva considerable. Probándose de esta manera la hipótesis.

1. Primera prueba de hipótesis específicas

H_0 : No Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes.

H_a : Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución muestral

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{5} = 12.2$$

4) Cálculo del estadístico de prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(11-12.2)^2}{12.2} + \frac{(13-12.2)^2}{12.2} + \frac{(20-12.2)^2}{12.2} + \frac{(09-12.2)^2}{12.2} + \frac{(08-12.2)^2}{12.2} = 7.43$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con $K-1$ grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 5 \Rightarrow K - 1 = 4$, grados de libertad.

$$X_{4,0.05}^2 = 9,49$$

5) Toma de decisión: Como,

$$X_c^2 = 7.43 < X_{4,0.05}^2 = 9.49$$

Se observa que la Chi Cuadrado Calculado es de 7.43, que es inferior al valor crítico de la Chi cuadrado tabular en 9.49, Entonces, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, No Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes.

1. Segunda prueba de hipótesis específicas

H_0 : La falta de una tipificación adecuada no influyen en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario.

H_a : La falta de una tipificación adecuada influye en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución muestral

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{4} = 15.25$$

4) Cálculo del estadístico de prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(30 - 15.25)^2}{15.25} + \frac{(31 - 15.25)^2}{15.25} = 20.52$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 4 \Rightarrow K - 1 = 3$, grados de libertad.

$$X_{3,0.05}^2 = 7.82$$

5) Toma de decisión: Como,



$$X_c^2 = 20.52 > X_{3,0.05}^2 = 7.82$$

Se aprecia que el chi cuadrado calculado es de 20.52 el cual es superior a la razón crítica del chi cuadrado tabular con 78.82 con una significancia del 0.05 con 4 grados de libertad, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, La falta de una tipificación adecuada influye en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe efectos discordantes que influyen en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba “r” de Pearson se logra el 0.785 con una significancia de 0.05 bilateral y con tres grados de libertad, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.61% entonces existe correlación entre la potestad sancionadora de los directores con seguridad jurídica de sanciones en los docentes y viceversa, siendo positiva considerable.

SEGUNDA.- Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes. Se observa que la Chi Cuadrado Calculado es de 7.43, que es inferior al valor crítico de la Chi cuadrado tabular en 9.49; observando que el 32.79% (09) docentes declaran que a veces existen potestad sancionadora de los directivos en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; el 21.31% (13) docentes dicen que casi nunca existe potestad sancionadora; el 18.03% (11) docentes declaran que nunca ha existido una potestad sancionadora; el 14.75% (09).

TERCERA.- La falta de una tipificación adecuada influye en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario. Se aprecia que la chi cuadrado calculado es de 20.52 el cual es superior a la razón crítica de la chi cuadrado tabular con 78.82 con una significancia del 0.05 con 4 grados de libertad, de la tabla se desprenden las sanciones impuestas a docentes; el 45.9% (28) docentes casi nunca tuvieron efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa



Local de Puno; por otra parte el 36.1% (22) docentes declaran que nunca ha existido efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones; el 9.8% (06) docentes dicen que existen efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones administrativas y el 8.2% (05) docentes opinan que si existen efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones administrativas.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- La potestad sancionadora de los directores prevista en la N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, debe ser perfeccionada en forma explícita, debiéndose desarrollar un texto normativo con rango de Ley.

SEGUNDA.- Existiendo ambigüedad en la calificación del tipo de falta, se deben modificar los artículos 46 y 47 de la Ley N° 29944, en los siguientes términos:

Artículo 46 DICE: ... calificado como leve DEBE DECIR: ...calificado como muy leve...

Artículo 47 DICE: ... no pueda ser calificado como leve... DEBE DECIR: ... pueda ser calificado como leve.

TERCERA.- Las capacitaciones que realiza el Ministerio de Educación son mínimas, por lo que la UGEL Puno debe brindar apoyo y capacitación a los directores en lo relacionado con los fundamentos del debido procedimiento administrativo disciplinario y la potestad sancionadora.

CUARTA.- Se sugiere que debe mantenerse dos instancias para un proceso administrativo disciplinario, una fase de investigación y otra fase sancionadora que debe realizar el inmediato superior, para evitar nulidades administrativas.



VII. BIBLIOGRAFÍA

- Anacleto, V. R. (2003). *Guía de Procedimientos Administrativos*. Lima – Perú: Edit. Gaceta Jurídica.
- Bartra, J. (1997). *Procedimiento Administrativo*. Lima – Perú: Edit. Huallaga.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires – Argentina. Edit. Heliasta.
- Castro, M. (2002). *Administración e Intentos de Gerencial Social*. Puno – Perú: Edit. Universitaria.
- De la Cruz, J. (1988). *Sobre el control de la discrecionalidad en la potestad reglamentaria*. Revista de Administración Pública, Núm. 116, pp. 65-105.
- Espinal, J. (2000). *El procedimiento administrativo y sus características*. Lima-Perú: PUCP. Recuperado de: <http://rc-consulting.org/blog/2016/05/el-procedimiento-administrativo-y-sus-caracteristicas/>
- Fernández, R. (1919). *La acción popular en el Derecho administrativo*. Revista General de Legislación y Jurisprudencia, Núm. 67, pp. 135-148.
- Fernández, T.R. (1991). *Arbitrariedad y discrecionalidad*. Madrid: Edit. Civitas,
- García, E. y Fernández, T.R. (2006). *Curso de Derecho Administrativo*, Tomo I, Madrid: Edit. Civitas.
- Gómez, T. (2007). *Manual de derecho administrativo sancionador*. España. Recuperado de: [Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=MVITGA00GKI](https://www.youtube.com/watch?v=MVITGA00GKI)
- Donos, J. (2015). *Control difuso en la administración pública*. Lima-Perú: UIGV.
- Marienhoff, M.S. (1995). *Tratado de Derecho Administrativo*. 4ª edición. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.



- Mory, F. (2003). *El Proceso Administrativo Disciplinario, Derechos y Deberes*. Lima – Perú. Edit. RODHAS.
- Morón, J.C. (2006). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima – Perú: Edit. El Búho E.I.R.L.
- Moron, J.C. (2006). *La solución alternativa de controversias en sede administrativa*. Lima-Perú: PUCP. Recuperado de: <http://www.pucp.edu.pe/profesor/juan-moron-urbina>
- Ponce, J. (2003). “*La calidad en el desarrollo de la discrecionalidad reglamentaria: Teorías sobre la regulación y adopción de buenas decisiones normativas por los Gobiernos y las Administraciones*”. Revista de Administración Pública, Núm. 162, pp. 89-144.
- Zegarra, D. (1994). *Control judicial de la discrecionalidad administrativa: Viejo problema y nuevo excursus*. España. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/viewFile/16349/16755>

Legislación Nacional

- Constitución Política del Perú (1993)
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley 29944, modificatorias D.S. N° 07-2015-MINEDU y otros
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del D.Leg. N° 276.
- Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU



ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO**

ANEXO No. 01

ENCUESTA

La potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas de la UGEL
Puno, 2013.

I. PARTE INFORMATIVA

1.1. INSTITUCIÓN:.....

1.2. DEPENDENCIA U
ÓRGANO:.....

1.3. CARGO O PUESTO QUE OCUPA
ATUALMENTE:.....

1.4. FECHA EN QUE SE REALIZA LA
ENCUESTA:.....

INSTRUCCIONES: Señor(a) funcionario(a) o Director, en la siguiente sección existe un conjunto de interrogantes de alternativa múltiple, los cuales pido a usted responda con la mayor veracidad posible lo que redundará en el éxito del presente trabajo de investigación

Valoración:

Siempre.	4
Casi siempre.	3
A veces	2
Casi nunca.	1
Nunca.	0

I. CUESTIONARIO

1. ¿Han difundido las autoridades, como corresponde, los instrumentos de gestión entre los miembros de la institución?

Siempre ()
Casi siempre ()
A veces ()
Casi nunca ()
Nunca ()

2. ¿Tiene conocimiento del contenido de la ley 29944 Ley de Reforma Magisterial?

Siempre ()
Casi siempre ()
A veces ()
Casi nunca ()



Nunca ()

3. ¿Han organizado, las autoridades de la institución, cursos de capacitación y/o actualización que ustedes necesitaban para cumplir con las funciones de su cargo?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

4. ¿Le han dotado de asesores o personas entendidas de normas jurídicas?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

5.- ¿Sabe en qué consiste las garantías administrativas y el debido procedimiento administrativo?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

6. ¿Considera que los procesos administrativos disciplinarios que lleva a cabo cumplen el debido proceso?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

7. ¿Considera que las acciones administrativas del procedimiento cumplen con la legítima defensa?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()

8. ¿Está de acuerdo con las facultades que le confiere la Ley de Reforma Magisterial para el proceso administrativo disciplinario?

Siempre ()

Casi siempre ()

A veces ()

Casi nunca ()

Nunca ()



9. ¿Conoce el procedimiento sancionador previsto en la ley 27444 Ley de Procedimientos administrativos en General?

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- A veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()

10. ¿Está de acuerdo de la forma cómo la autoridad administrativa sanciona a los docentes?

- Siempre ()
- Casi siempre ()
- A veces ()
- Casi nunca ()
- Nunca ()



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO**

ANEXO No. 02

ENCUESTA

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS APLICADO A LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA -PUNO SOBRE LA SEGURIDAD JURIDICA
DE SANCIONES.

INDICACIÓN: Marque con un aspa (x) la alternativa que vea por conveniente.

II. CUESTIONARIO:

INDICACIÓN: Marque con un aspa (x) la alternativa que vea por conveniente.

1.- En alguna ocasión ¿Has incumplido la ley de la Reforma Magisterial, deberes, obligaciones Ley 29944?

- 3.- Sí ()
- 2.- Casi siempre ()
- 1.- Casi nunca ()
- 0.- Nunca ()

2.- En alguna oportunidad ¿Ha reincidido a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores?

- 3.- Sí ()
- 2.- Casi siempre ()
- 1.- Casi nunca ()
- 0.- Nunca ()

3.- ¿En alguna oportunidad se ausentó injustificadamente de su trabajo?

- 3.- Sí ()
- 2.- Casi siempre ()
- 1.- Casi nunca ()
- 0.- Nunca ()

4.- Las sanciones que emiten los Directores de la institución educativa causan agravio a los docentes.

- 3.- Sí ()
- 2.- Casi siempre ()
- 1.- Casi nunca ()
- 0.- Nunca ()



5.- Los actos administrativos que emiten los directores de instituciones educativas generan seguridad jurídica.

- 3.- Sí ()
- 2.- Casi siempre ()
- 1.- Casi nunca ()
- 0.- Nunca ()

6.- ¿Fuiste amonestado por escrito, por cometer alguna falta administrativa?

- 3.- Sí ()
- 2.- Casi siempre ()
- 1.- Casi nunca ()
- 0.- Nunca ()

7.- ¿Has sido suspendido temporalmente, por haber trasgredido alguna norma?

- 3.- 7 a 15 días ()
- 2.- 4 a 6 días ()
- 1.- 1 a 3 días ()
- 0.- 0 días ()

8.- ¿Fuiste cesado temporalmente, por presunta falta cometida?

- 3.- 7 a más meses ()
- 2.- 4 a 6 meses ()
- 1.- 1 a 3 meses ()
- 0.- 0 meses ()

9.- Fuiste destituido por cometer qué tipo de falta:

- 3. Sí ()
- 2. Casi siempre ()
- 1. Casi nunca ()
- 0. Nunca ()

10.- Conoces las normas de la ley 29944 Ley de Reforma Magisterial

- 3. Conozco en su totalidad ()
- 2. Conozco Poco ()
- 1. Desconozco. ()
- 0. Indiferente ()



ANEXO No. 03

PROYECTO DE LEY MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 46 Y 47 DE LA LEY N° 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

ARTICULO 1°.- OBJETO

La presente modificatoria del artículo 46 y 47, tiene por objeto establecer las normas para la aplicación de los principios del debido proceso, principio de razonabilidad y salvaguardar el principio de doble instancia.

ARTÍCULO 2ª.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente Ley son aplicables al sector educación para docentes y directores en los procesos administrativos disciplinarios.

ARTÍCULO TERCERO. MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 46 Y 47

El artículo 46. Dice, El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

ARTÍCULOS 46 Y 47, DEBE DECIR, EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN DOCENTE, DEBIDAMENTE COMPROBADO Y CALIFICADO COMO LEVE, ESPASIBLE DE AMONESTACIÓN ESCRITA, SUSPENSIÓN TEMPORAL POR 30 DÍAS.

LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR DEBE LLEVAR EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O INMEDIATO SUPERIOR DANDO LEGITIMO DERECHO DE DEFENSA AL PRESUNTO INFRACTOR Y DERIVAR AL INMEDIATO SUPERIOR PARA LA SANCION RESPECTIVA, CON ACTO ADMINISTRATIVO, SEGÚN CORRESPONDA



DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Período de adecuación

Los directores de instituciones educativas, que viene llevando los procesos administrativos disciplinarios seguirán teniendo conocimiento hasta la conclusión del proceso para evitar nulidades y una vez concluida se abstiene de sancionar en nuevos procesos administrativos disciplinarios.

ANEXO N.º 04
MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	FORMULACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	INDICADORES	ÍTEMES	ÍNDICES	METODOLOGÍA
Independiente: La potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas de la UGEL Puno	Problema Principal ¿Cuáles son las potestades sancionadoras de los directores de Instituciones Educativas, producen efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, durante el año 2013?	Objetivo general: Analizar la potestad sancionadora, discrecionalidad de los directores de Instituciones Educativas y efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, durante el año 2013.	Hipótesis general: Existe una alta correlación entre los efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora, discrecionalidad de los directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, durante el año 2013	<input type="checkbox"/> Principio de legalidad, conocimiento de normas . Discrecionalidad administrativa - Faltas administrativas.	1. ¿Han difundido las autoridades, como corresponde, los instrumentos de gestión entre los miembros de la institución? 2. ¿Tiene conocimiento del contenido de la ley 29944 Ley de Reforma Magisterial? 3.- ¿Han organizado, las autoridades de la institución, cursos de capacitación y/o actualización que ustedes necesitaban para cumplir con las funciones de su cargo? 4. ¿Le han dotado de asesores o personas entendidas de normas jurídicas? 5.- ¿Sabe en qué consiste las garantías administrativas y el debido procedimiento administrativo? 6. ¿Considera que los procesos administrativos disciplinarios que lleva a cabo cumplen el debido proceso? 7. ¿Considera que las acciones administrativas del procedimiento cumplen con la legítima defensa? 8. ¿Está de acuerdo con las facultades que le confiere la Ley de Reforma Magisterial para el proceso administrativo disciplinario? 9. ¿Conoce el procedimiento sancionador previsto en la ley 27444 Ley de Procedimientos administrativos en General? 10. ¿Está de acuerdo de la forma cómo la autoridad administrativa sanciona a los docentes?	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca (0)	Tipo de investigación: descriptiva (analítico-transversal Diseño de investigación: correlacional Donde: M: Muestra O: Observaciones r : Correlación entre variables Población: 726 Muestra: 61 Docentes Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Análisis documental, ficha de análisis, ficha de observación y cuestionario de preguntas.
Dependiente:	Problemas específicos: 1.-¿Cómo es a potestad sancionadora de los directores de instituciones Educativas? 2.-¿Cómo es la aplicación de las sanciones a los docentes y su influencia en la seguridad jurídica? 3.- ¿Cuáles son los efectos discordantes en la seguridad jurídica de los procesos administrativos disciplinarios a docentes de la UGEL Puno?	Objetivos específicos: 1.-Conocer la normatividad de la potestad sancionadora de los directores de instituciones Educativas. 2.-Establecer las clases de sanciones a los docentes y su influencia en la seguridad jurídica. 3.- Determinar los efectos discordantes en la seguridad jurídica de los procesos administrativos disciplinarios a docentes de la UGEL Puno.	Hipótesis específicas: 1.-Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los directores de instituciones Educativas en las sanciones de los docentes. 2.-Las faltas de una tipificación adecuada influyen en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario. 3.-Existen efectos discordantes en la seguridad jurídica en la aplicación de las sanciones a los docentes de la UGEL Puno.	1.- En alguna ocasión ¿Has incumplido la ley de la Reforma Magisterial, deberes, obligaciones	1.- ¿Conoce el procedimiento sancionador previsto en la ley 27444 Ley de Procedimientos administrativos en General? 2.- ¿Está de acuerdo de la forma cómo la autoridad administrativa sanciona a los docentes? 3.- En alguna ocasión ¿Has incumplido la ley de la Reforma Magisterial, deberes, obligaciones	Sf (3) Casi siempre (2)	Diseño estadístico:

<p>Efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013.</p>		<ul style="list-style-type: none"> · Amonestación · Suspensión temporal · Cese temporal · Destitución 	<p>Ley 29944? 2.- En alguna oportunidad ¿ Ha reincidento a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores? 3.- ¿ En alguna oportunidad se ausentó injustificadamente de su trabajo? 4.- Las sanciones que emiten los Directores de la institución educativa causan agravio a los docentes. 5.- Los actos administrativos que emiten los directores de instituciones educativas generan seguridad jurídica. 6.- ¿ Fuieste amonestado por escrito, por cometer alguna falta administrativa? 7.- ¿ Has sido suspendido temporalmente, por haber trasgredido alguna norma? 8.- ¿ Fuieste cesado temporalmente, por presunta falta cometida? 9.- Fuieste destituido por cometer qué tipo de falta: 10.- Conoces las normas de la ley 29944 Ley de Reforma Magisterial</p>	<p>Casi nunca (1) Nunca (0)</p>	<p>Chi-cuadrada $\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$</p>
--	--	---	--	---	--



ARTÍCULO CIENTÍFICO

LA POTESTAD SANCIONADORA DE LOS DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD JURÍDICA DE SANCIONES EN LOS DOCENTES EN LA UGEL PUNO, 2013

Jaime Edwin ORDOÑEZ IGNACIOS

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolla frente a la problemática que presenta la aplicación de la potestad sancionadora que tienen los directores de las instituciones educativas del sistema educativo peruano. La sanción es producto de la comisión de una falta administrativa disciplinaria por el servidor público, ya sea docente o no docente. El acto de violencia se configura a través de la agresión física en que pudiera incurrir el servidor. La grave indisciplina generada precisamente por este acto y también porque pudiera estar ocasionando por el agravio a través de un documento escrito. La agresión verbal de palabra se produce cuando se expresan palabras injuriosas, soeces, que están dirigidas a dañar el honor y la dignidad del superior jerárquico, los compañeros de trabajo y el público usuario de los servicios que presta la entidad.

La potestad sancionadora, a los directores se genera en virtud de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial, este dispositivo legal no ha observado hasta dónde puede otorgar la decisión de los directores de Instituciones Educativas, puesto que en el mismo proceso administrativo disciplinario son investigadores y juzgadores.

Por lo que, los docentes inmersos en los procesos administrativos sancionadores tendrán una inseguridad jurídica respecto a sus casos, al respecto nos preguntamos ¿estarán satisfechos con las decisiones o actos administrativos de sus directores? Por tal razón, se plantea la interrogante de investigación: ¿Cuál es la potestad sancionadora de los directores de Instituciones Educativas, produce efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013?

El propósito de nuestra investigación radica en: determinar el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y discrecionalidad de los directores y la seguridad jurídica en las sanciones impuestas en los procesos administrativos disciplinarios a los docentes de la UGEL Puno.

PALABRAS CLAVE: Potestad Sancionadora, Director, Institución Educativa, Efectos, Discordante, Seguridad Jurídica, Docentes, Sanciones.

ABSTRACT

The present research work is developed in the face of the problematic that presents the application of the sanctioning power which have the directors of the educational institutions of the Peruvian educational system. The sanction is the product of the commission of a disciplinary administrative fault by the public servant, whether teaching



or non-teaching. The act of violence is configured through the physical aggression that the server might incur. The serious indiscipline generated precisely by this act and also because it could be causing the grievance through a written document. The verbal aggression of words occurs when words are insulting, soes, which are aimed at damaging the honor and dignity of the superior hierarchical, co-workers and the public user of the services provided by the entity.

The sanctioning power, the directors is generated by virtue of Law No. 29944, Law of Teacher Reform, this legal provision has not observed the extent to which the decision of the Directors of Educational Institutions can be granted, since in the same disciplinary administrative process Are researchers and judges.

So that teachers immersed in administrative sanctioning processes will have a legal uncertainty regarding their cases, in this regard we wonder are they satisfied with the decisions or administrative acts of their directors? For this reason, the research question is silenced: What is the sanctioning power of the directors of Educational Institutions, produces discordant effects on the legal security of penalties in the UGEL Puno teachers, 2013?

The purpose of our investigation is to: determine the degree of relationship that exists between the sanctioning power and discretion of the Directors and the legal security in the sanctions imposed in the disciplinary administrative processes to the teachers of UGEL Puno.

KEY WORDS: Sanctioning Power, Director, Educational Institution, Effects, Discordant, Legal Security, Teachers, Sanctions.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación científica es un estudio descriptivo correlacional entre la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y los efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno, durante el año 2013. Se utilizó la técnica de la observación indirecta, mediante los instrumentos del cuestionario relacionado con cada variable de estudio. Lo cual permitió visualizar la discrecionalidad del Director de Institución Educativa en relación a los efectos discordantes en las sanciones impuestas a los docentes. Es más, es importante porque a las autoridades universitarias y a los operadores del Derecho Administrativo les permitirá tener un conocimiento amplio acerca de la realidad de la potestad sancionadora de los Directores, los efectos discordantes en la seguridad jurídica por la aplicación de sanciones. A partir de esto permite proponer que la tipificación de las faltas administrativas sean precisas, es decir describa exactamente la conducta administrativa punible del presunto infractor, ya que las disposiciones o normas de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, así como lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276 requieren ser reformuladas o modificadas. Frente a la ambigüedad en la tipificación de las faltas se propone la reforma o modificación de los artículos 46 y 47 de la Ley N° 29944, en los siguientes términos: Artículo 46 se debe precisar: calificado como muy leve, y en el Artículo 47 se debe precisar: ser calificado como leve.

En cuanto a naturaleza de la legalidad de la potestad sancionadora del Director de una Institución Educativa Fernández (1991) la define como "una forma de existencia de la sociedad políticamente organizada, como un método de dirección estatal, en realidad



el único posible, mediante el cual se abandonan la arbitrariedad, el voluntarismo y el autoritarismo, y la sociedad es conducida por la ley que representa los grandes intereses y proyectos de la mayoría" (p. 23). Lo cual implica que el Director se encuentra premunido legalmente para imponer sanciones a los servidores públicos infractores de los deberes y prohibiciones.

La discrecionalidad administrativa del Director de Institución Educativa se enmarca dentro del paradigma que rige el Estado Constitucional de Derecho, nos ayuda a comprender que el ejercicio del poder público debe ser practicado conforme a los estrictos principios y normas derivados del imperio de la Ley, no existiendo, por tanto, actividad pública o funcionario que tenga plena libertad para ejercer sus funciones, las cuales se hallan debidamente regladas en las normativas respectivas. Estamos frente a la potestad reglada y la potestad discrecional que tienen diferencias.

La potestad reglada es aquella que se halla debidamente normada por el ordenamiento jurídico; en consecuencia, es la misma ley la que determina cuál es la autoridad que debe actuar, en qué momento y la forma como ha de proceder. Por tanto, la decisión en el ejercicio de la potestad es obligatoria en presencia de dicho supuesto y su contenido no puede ser configurado libremente por la Administración, sino que ha de limitarse a lo que la propia Ley ha previsto sobre ese contenido de modo preciso y completo. Por el contrario, la potestad discrecional otorga un margen de libertad de apreciación de la autoridad, quien realizando una valoración un tanto subjetiva ejerce sus potestades en casos concretos. Ahora bien, el margen de libertad del que goza la administración en el ejercicio de sus potestades discrecionales no es extra legal, sino por el contrario remitido por la ley, de tal suerte que, como bien lo anota el tratadista García de Enterría, no hay discrecionalidad al margen de la Ley, sino justamente sólo en virtud de la Ley y en la medida en que la ley haya dispuesto.

El control de la discrecionalidad se enfrenta a los desafíos que presuponen los cambios acaecidos en la organización y funciones del aparato estatal, por un lado, requiriendo una mayor libertad de acción ante una realidad compleja, pero por otro necesitando de un control que garantice ese mismo actuar y lo torne jurídica y políticamente responsable. El hecho de que un acto administrativo pueda o deba ser objeto de control más que nada es una necesidad que tributa a la fiscalización de su ente productor y de los límites que enmarcan dicha discrecionalidad. Una de las principales controversias relacionada con el control del ejercicio de la potestad discrecional se refiere a la posibilidad de ejercer este control por parte de las autoridades judiciales. Al respecto en el derecho comparado los criterios están divididos, por una parte, están aquellos que sí incluyen la posibilidad que el juez de lo contencioso administrativo resuelva los conflictos derivados de actos discrecionales, mientras que, por otro lado, se considera que estas cuestiones no deben ser objeto de revisión por parte de la autoridad judicial. Nuestro ordenamiento jurídico se enmarca dentro de la primera propuesta. El control jurisdiccional se puede ejercer sobre los siguientes elementos del acto discrecional: la motivación, la competencia, la extensión de la facultad conferida por ley, el fin público específico y los hechos o presupuestos fácticos.

Finalmente, la potestad sancionadora para Morón (2006) es la facultad más aflictiva con que cuenta la administración, puesto que le permite gravar patrimonios, limitar o cancelar derechos o imponer restricciones a las facultades ciudadanas. Dicha potestad resulta complementaria al poder de mando para el adecuado cumplimiento del



orden administrativo establecido en beneficio del interés público. El Tribunal Constitucional señala ha sentado jurisprudencia en el sentido que la aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionatoria de la Administración. Como toda potestad, no obstante, en el contexto de un Estado de Derecho (artículo 3º, Constitución), está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular, de la observancia de los derechos fundamentales.

El objetivo general de la presente investigación es analizar la potestad sancionadora, discrecionalidad de los Directores de Instituciones Educativas y efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, durante el año 2013.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

Durante la ejecución del estudio de investigación científica se usó el método descriptivo con su diseño correlacional. La recolección de datos relacionados con las variables se realizó a través de los instrumentos propios del diseño que se aplican a los docentes que conforman nuestra unidad de estudio o población y muestra de investigación. Se usó la técnica de la encuesta con instrumentos propios para observar las variables: la Ficha de Análisis Documental, la Ficha de Observación Documental y el Cuestionario de Preguntas relacionadas con la potestad sancionadora de los Directores de las Instituciones Educativas y los efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes

Para el análisis e interpretación de los datos se usa el diseño estadístico descriptivo e inferencial. Se determinan las medidas estadísticas de tendencia central y se ejecuta las pruebas de hipótesis a través del estadístico de la Chi-cuadrada para establecer la correlación entre nuestras variables.

III. RESULTADOS DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la variable independiente de nuestro estudio acerca de la potestad sancionadora de los Directores en las Instituciones Educativas de la Unidad De Gestión Educativa de Puno se ha determinado que el 32.79% (20) docentes declaran que a veces existen potestad sancionadora de los directivos en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; el 21.31% (13) docentes dicen que casi nunca existe potestad sancionadora; el 18.03% (11) docentes declaran que nunca ha existido una potestad sancionadora; el 14.75% (09) docentes manifiestan que casi siempre existe la potestad sancionadora, y el 13.11% (08) docentes dicen que siempre ha existido una potestad sancionadora.

Estos resultados nos permiten aseverar que los docentes tienen una concepción errónea de lo que constituye la potestad sancionadora del Director. Esto puede deberse a que dicha autoridad no la ejerce plenamente.

En relación al reporte de la potestad sancionadora de los directores se ha obtenido que el 37.71% (23) de docentes declaran que casi siempre han propagado como autoridad los instrumentos de gestión; seguido del 31.15% (23) sostienen que a veces han propagado como autoridad los instrumentos de gestión; el 18.03% (11) de docentes sostienen que siempre han propagado como autoridad los instrumentos de gestión y el



13.11% de docentes casi nunca han propagado como autoridad los instrumentos de gestión.

En relación al conocimiento del contenido de la Ley N° 29944, el 29.51% (18) de docentes declaran que casi siempre tienen conocimiento; seguido del 26.23% (16) sostienen que casi siempre poseen conocimiento del contenido de la ley, el 22.95% (14) sostienen que a veces tienen conocimiento del contenido de la ley; y, el 21.31% de docentes sostienen que siempre tienen conocimiento del contenido de la ley.

De otro lado, se ha obtenido resultados relacionados con las clases de sanciones aplicadas a los docentes. Se determina que el 55.7% (34) de docentes declaran que casi nunca han incumplido la Ley de Reforma Magisterial y el 44.3% (27) docentes declaran que nunca han incumplido dicha ley. También se ha obtenido resultados respecto a la resistencia a las órdenes del superior. Al respecto, el 50.8% (31) docentes opinan que casi nunca han reincidido a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores y el 49.2% (30) docentes declaran que nunca han reincidido a la resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores.

Finalmente presentamos los resultados de la prueba estadística que asocia o relaciona nuestras variables de estudio: la potestad sancionadora de los Directores de las Instituciones Educativas y la seguridad jurídica de sanciones en los docentes. A continuación presentamos la siguiente tabla:

TABLA N° 01

CORRELACIÓN DE VARIABLES

Estadísticos		Potestad Sancionadora	Seguridad Jurídica De Sanciones En Los Docentes
Potestad Sancionadora	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Seguridad jurídica de sanciones en los docentes	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla anterior muestra los resultados de las dos variables en estudio, con el fin de hallar el nivel de correlación que muestran ambas variables. A continuación, se hallará los resultados para remplazar a la fórmula de la “r” de Pearson; tiene una correlación positiva considerable con una “r” de 0.785.

Entendiéndose que la correlación la potestad sancionadora de los directores guarda relación con seguridad jurídica de sanciones en los docentes. Vale decir que existe una correlación positiva considerable en ambas variables de estudio.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis general se hace uso de la hipótesis de trabajo:

H_0 : No existe efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013.

H_a : Existe efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013.

Logrando los resultados alcanzados, se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba “r” de Pearson se logra el 0.785 con una significancia de 0.01 bilateral, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.61% entonces existe efectos discordantes que influye en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno, 2013, y viceversa, siendo positiva considerable. Probándose de esta manera la hipótesis.

1. Primera Prueba de hipótesis específicas

H_0 : No Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes.

H_a : Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G1}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{5} = 12.2$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(11-12.2)^2}{12.2} + \frac{(13-12.2)^2}{12.2} + \frac{(20-12.2)^2}{12.2} + \frac{(09-12.2)^2}{12.2} + \frac{(08-12.2)^2}{12.2} = 7.43$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 5 \Rightarrow K - 1 = 4$, grados de libertad.

$$X_{4,0.05}^2 = 9.49$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X_c^2 = 7.43 < X_{4,0.05}^2 = 9.49$$

Se observa que el chi-cuadrado calculado es de 7.43, que es inferior al valor crítico de la Chi-cuadrado tabular en 9.49, Entonces, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, No Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes.

1. Segunda prueba de hipótesis específicas

H_0 : La falta de una tipificación adecuada no influyen en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario.

H_a : La falta de una tipificación adecuada influye en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=Gl}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{n}{K} = \frac{61}{4} = 15.25$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(30-15.25)^2}{15.25} + \frac{(31-15.25)^2}{15.25} = 20.52$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 4 \Rightarrow K - 1 = 3$, grados de libertad.

$$X_{3,0.05}^2 = 7.82$$



5) Toma de Decisión: Como,

$$X_c^2 = 20.52 > X_{3,0.05}^2 = 7.82$$

Se aprecia que el chi-cuadrado calculado es de 20.52 el cual es superior a la razón crítica del chi-cuadrado tabular con 78.82 con una significancia del 0.05 con 4 grados de libertad, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, La falta de una tipificación adecuada influye en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Existe efectos discordantes que influyen en la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas y en la seguridad jurídica de sanciones en los docentes de la UGEL Puno. Se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba “r” de Pearson se logra el 0.785 con una significancia de 0.05 bilateral y con tres grados de libertad, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.61% entonces existe correlación entre la potestad sancionadora de los directores con seguridad jurídica de sanciones en los docentes y viceversa, siendo positiva considerable.

SEGUNDA.- Existe influencia del desconocimiento de las atribuciones de la potestad sancionadora de los Directores de Instituciones Educativas en las sanciones de los Docentes. Se observa que la Chi Cuadrado Calculado es de 7.43, que es inferior al valor crítico de la Chi cuadrado tabular en 9.49; observando que el 32.79% (09) docentes declaran que a veces existen potestad sancionadora de los directivos en las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; el 21.31% (13) docentes dicen que casi nunca existe potestad sancionadora; el 18.03% (11) docentes declaran que nunca ha existido una potestad sancionadora; el 14.75% (09).

TERCERA.- La falta de una tipificación adecuada influye en la seguridad jurídica del proceso administrativo disciplinario. Se aprecia que la chi cuadrado calculado es de 20.52 el cual es superior a la razón crítica de la chi cuadrado tabular con 78.82 con una significancia del 0.05 con 4 grados de libertad, de la tabla se desprenden las sanciones impuestas a docentes; el 45.9% (28) docentes casi nunca tuvieron efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno; por otra parte el 36.1% (22) docentes declaran que nunca ha existido efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones; el 9.8% (06) docentes dicen que existen efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones administrativas y el 8.2% (05) docentes opinan que si existen efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones administrativas.

BIBLIOGRAFÍA

- Anacleto, V. R. (2003). *Guía de Procedimientos Administrativos*. Lima – Perú: Edit. Gaceta Jurídica.
- Bartra, J. (1997). *Procedimiento Administrativo*. Lima – Perú: Edit. Huallaga.
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires – Argentina. Edit. Heliasta.



- Castro, M. (2002). *Administración e Intentos de Gerencial Social*. Puno – Perú: Edit. Universitaria.
- De la Cruz, J. (1988). “*Sobre el control de la discrecionalidad en la potestad reglamentaria*”, *Revista de Administración Pública*, Núm. 116, pp. 65-105.
- Espinal, J. (2000). *El procedimiento administrativo y sus características*. Lima-Perú: PUCP. Recuperado de: <http://rc-consulting.org/blog/2016/05/el-procedimiento-administrativo-y-sus-caracteristicas/>
- Fernández, R. (1919). “*La acción popular en el Derecho administrativo*”. *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Núm. 67, pp. 135-148.
- Fernández, T.R. (1991). *Arbitrariedad y discrecionalidad*. Madrid: Edit. Civitas,
- García, E. y Fernández, T.R. (2006). *Curso de Derecho Administrativo*, Tomo I, Madrid: Edit. Civitas.
- Gómez, T. (2007). *Manual de derecho administrativo sancionador*. España. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=MVITGA00GKI>
- Donos, (2015). *Control difuso en la administración pública*. Lima-Perú: UIGV.
- Marienhoff, M.S. (1995). *Tratado de Derecho Administrativo*. 4ª edición. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Mory, F. (2003). *El Proceso Administrativo Disciplinario, Derechos y Deberes*. Lima – Perú. Edit. RODHAS.
- Morón, J.C. (2006). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima – Perú: Edit. El Búho E.I.R.L.
- Moron, J.C. (2006). *La solución alternativa de controversias en sede administrativa*. Lima-Perú: PUCP. Recuperado de: <http://www.pucp.edu.pe/profesor/juan-moron-urbina>
- Ponce, J. (2003). “*La calidad en el desarrollo de la discrecionalidad reglamentaria: Teorías sobre la regulación y adopción de buenas decisiones normativas por los Gobiernos y las Administraciones*”. *Revista de Administración Pública*, Núm. 162, pp. 89-144.
- Zegarra, D. (1994). *Control judicial de la discrecionalidad administrativa: Viejo problema y nuevo excursus*. España. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/viewFile/16349/16755>

Legislación Nacional

- Constitución Política del Perú (1993)
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley 29944, modificatorias D.S. N° 07-2015-MINEDU y otros
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del D.Leg. N° 276.
- Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU