

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**

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

**TIPICIDAD Y DEBIDO PROCESO EN LAS FALTAS  
DISCIPLINARIAS DE DOCENTES. UGEL  
BONGARÁ, AMAZONAS 2018 - 2019**

**Autor: Bach. Luis Elar Gomez Santiago**

**Asesor: Mg. José Luis Rodríguez Medina**

**Registro (.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres por haberme dado la oportunidad y el apoyo para cumplir mis sueños de ser profesional.

A mi pareja por entenderme en todo, gracias porque en todo instante fue un acompañamiento incondicional en mi vida, fue la alegría encajada en solo una persona.

A mis hijos, que me brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para que “Papá estudie”, para permitir así llevar adelante un proyecto que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento más de familia. A ellos, mi infinito cariño y gratitud.

## **Agradecimiento**

A los docentes y administrativos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), quienes nos dieron la formación necesaria para ser profesionales de derecho.

Al Mg. José Luis Rodríguez Medina, por su constante apoyo y guía como asesor de esta tesis.

A los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Bongará por su apoyo y facilidades para el recojo de información.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de  
Amazonas**

**Dr. Policarpio Chauca Valqui**  
RECTOR

**Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón**  
VICERRECTOR ACADÉMICO

**Dra. Flor Teresa García Huamán**  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

**Dr. Barton Gervasi Sajami Luna**  
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

## Visto Bueno del Asesor de la Tesis



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-K

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ( X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada.....  
TIPICIDAD Y DEBIDO PROCESO EN LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE DOCENTES, UGEL BONGARÁ  
AMAZONAS - 2018-2019.....  
del egresado... LUIS ELAR GOMEZ SANTIAGO.....  
de la Facultad de... DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.....  
Escuela Profesional de... DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.....  
de esta Casa Superior de Estudios.



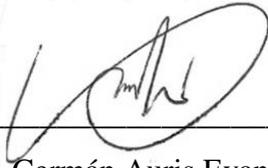
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 25 de noviembre..... del 2021

  
Firma y nombre completo del asesor  
**Mg. José Luis Rodríguez Medina**  
DNI: 42514490

**Jurado Evaluador de la Tesis**

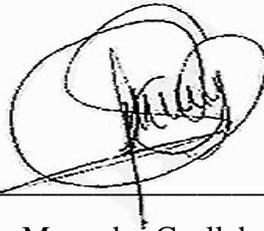
Resolución de Decanato N° 012-2022-UNTRM/FADCIP



---

Mg. Germán Auris Evangelista

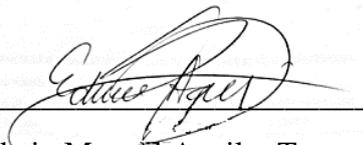
**PRESIDENTE**



---

Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

**SECRETARIO**



---

Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres

**VOCAL**

# Constancia de Originalidad de la Tesis



## ANEXO 3-O

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

TIPICIDAD Y DEBIDO PROCESO EN LAS FALTAS DISCIPLINARIAS DE DOCENTES. UGEL BONGARÁ, AMAZONAS 2018 - 2019

presentada por el estudiante ( )/egresado (X) Luis Elar Gómez Santiago

de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

con correo electrónico institucional elargomez@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor ( X ) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene ..... % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 30 de diciembre del 2021

Ms. GERMAN AURIS EVANGELISTA  
ABOGADO - REG. CAL - Nº 28317  
REGIÓN AMAZONAS  
SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# Acta de Sustentación de la Tesis



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-Q

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 26 de enero del año 2022, siendo las 16:00 horas, el aspirante: Luis Elar Gomez Santiago, defiende en sesión pública presencial ( ) / a distancia (x) la Tesis titulada: Tipicidad y debido proceso en las faltas disciplinarias de docentes UGEL Bongará Amazonas 2018 - 2019

....., teniendo como asesor a Mg. José Luis Rodríguez Medina, para obtener el Título Profesional de Abogado, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. German Auris Evangelista

Secretario: Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses

Vocal: Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado ( x ) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 17:10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

Ms. GERMAN AURIS EVANGELISTA  
ABOGADO REG. CAL. N° 28317  
PRESIDENTE  
PROFESOR PADCP

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## Índice o Contenido General

<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas</b>	<b>iv</b>
<b>Visto Bueno del Asesor de la Tesis</b>	<b>v</b>
<b>Jurado Evaluador de la Tesis</b>	<b>vi</b>
<b>Constancia de Originalidad de la Tesis</b>	<b>vii</b>
<b>Acta de Sustentación de la Tesis</b>	<b>viii</b>
<b>Índice o Contenido General</b>	<b>ix</b>
<b>Índice de Tablas</b>	<b>x</b>
<b>Índice de Figuras</b>	<b>xi</b>
<b>Resumen</b>	<b>xii</b>
<b>Abstract</b>	<b>xiii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Tipo y Diseño de la investigación</b>	<b>17</b>
<b>2.2 Población, muestra y muestreo</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>18</b>
<b>2.4 Análisis de datos</b>	<b>19</b>
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>20</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>44</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>50</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b>	Número de expedientes sobre faltas de docentes en la UGEL Bongará en los años 2018 y 2019.	20
<b>Tabla 2.</b>	Tipo de Institución Educativa donde se dieron las faltas de docentes UGEL Bongará, 2018 y 2019.	21
<b>Tabla 3.</b>	Tipo de faltas de los docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	22
<b>Tabla 4.</b>	Tipicidad de las faltas de las docentes según su gravedad. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	23
<b>Tabla 5.</b>	Tipicidad de las faltas de los docentes según la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944). UGEL Bongará, 2018 y 2019.	24
<b>Tabla 6.</b>	Tipo de comisión que abordó de las faltas de los docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	28
<b>Tabla 7.</b>	Actuados de la comisión antes del Procedimiento administrativo. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	28
<b>Tabla 8.</b>	Debido proceso en el Procedimiento Administrativo ejecutado en las faltas de los docentes considerando lo establecido en Ley de Reforma Magisterial Ley N°29944. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	29
<b>Tabla 9.</b>	Medios probatorios utilizados por la comisión en los casos de faltas de docentes abordados. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	30
<b>Tabla 10.</b>	Tipo de sanción dada a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	32
<b>Tabla 11:</b>	Inhabilitación de la función pública a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	33
<b>Tabla 12.</b>	Otros aspectos relacionados a los casos de docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	34

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Número de expedientes sobre faltas de docentes en la UGEL Bongará en los años 2018 y 2019.	20
<b>Figura 2.</b> Tipo de institución educativa donde se dieron las faltas docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	21
<b>Figura 3.</b> Tipo de faltas de los docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	22
<b>Figura 4.</b> Tipicidad de las faltas de las docentes según su gravedad. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	23
<b>Figura 5.</b> Tipo de sanción dada a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	32
<b>Figura 6.</b> Inhabilitación de la función pública a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.	33

## **Resumen**

Para determinar el presente estudio se tuvo por resolver las faltas disciplinarias de los docentes fueron debidamente tipificadas y siguieron el debido proceso en el marco de la Ley de Reforma Magisterial en la UGEL Bongará Amazonas, durante el 2018, 2019. El enfoque de estudio fue cuantitativo, descriptivo, observacional, de corte prospectivo transversal. Los resultados evidencian que la falta que más cometieron los docentes fue el abandono de cargo (50 %) y en otras proporciones otras faltas: violencia física (12.5 %), violencia escolar (12.5 %), agresión física y psicológica (12.5 %) y abuso sexual (12.5 %). Asimismo, se observa que del 100 % (8) de expedientes revisados, el 75 % (6) fueron tipificadas como faltas graves y el 25 % como faltas muy graves. La sanción impuesta con mayor frecuencia fue el Cese temporal por 31 días a 12 meses (37.5 %) y en menor medida la destitución (25 %) y el retiro del puesto con el plazo de 30 días sin goce de remuneraciones (12.5 %). Conclusión: La mayoría de las faltas fueron tipificadas como graves, en los cuales la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944) siguió el debido proceso.

***Palabras claves:*** tipicidad de faltas, debido proceso administrativo, *UGEL* Bongará

## **Abstract**

To determine the present study, it was necessary to resolve the disciplinary offenses of the teachers, they were duly classified and followed the due process within the framework of the Teacher Reform Law in the UGEL Bongará Amazonas, during 2018, 2019. The study approach was quantitative , descriptive, observational, cross-sectional prospective. The results show that the fault that teachers committed the most was abandoning their position (50%) and in other proportions other faults: physical violence (12.5%), school violence (12.5%), physical and psychological aggression (12.5%) and sexual abuse (12.5%). Likewise, it is observed that of the 100% (8) of the files reviewed, 75% (6) were classified as serious offenses and 25% as very serious offenses. The most frequently imposed sanction was the temporary dismissal for 31 days to 12 months (37.5%) and to a lesser extent dismissal (25%) and removal from the post within 30 days without pay (12.5%). Conclusion: Most of the offenses were classified as serious, in which the Magisterial Reform Law (Law No. 29944) followed due process.

**Keywords:** typicity of faults, due administrative process, UGEL Bongará

## **I. INTRODUCCIÓN**

Mediante la competencia sobre los funcionarios, las Unidades de Gestión Educativa Local conviene refiere que es necesario implementar el entrenamiento del procedimiento administrativo disciplinario, teniendo en cuenta la ejecución adecuada en cuanto al debido proceso y el inicio de tipificación al momento de establecer a los docentes que cometan infracciones, la responsabilidad administrativa disciplinaria correspondiente, las cuales están contempladas bajo la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley de Reforma Magisterial para decretar las sanciones de acuerdo a la ley. Es importante mencionar que la tipicidad equívoca en cuanto a las infracciones y faltas, así como la sanción inadecuada de las mismas puede conllevar a la vulneración del debido proceso (Calderón & Pando, 2020, p.16).

Según lo declarado bajo ley, los procesos administrativos disciplinarios son una de las autoridades con alto fundamentación en la Administración Educativa y Administración del estado. Sin embargo, existen escasas investigaciones en cuanto a su origen, requisitos, procesos y consecuencia jurídica, especialmente en el ámbito educacional. Como todo trabajador, las actividades que realizará, está subyugado bajo las órdenes disciplinarias de los funcionarios encargados de la misma. Dicha autoridad se deduce que la encargatura que tiene todo funcionario para organizar de forma eficiente a los trabajadores la aplicabilidad de la norma (Guillén, 2015, p. 12).

En los procesos administrativos, la lentitud y la complejidad son características constantes que se dan en la aplicación de sanciones en la Administración Pública, al servidor público que comete infracciones. Estos problemas generan en las instituciones y la población en general la impresión de impunidad. Por parte del Sector Educación también se ve afectada por esta dificultad, puesto que existen investigaciones realizadas por la Defensoría del Pueblo, como del propio Ministerio de Educación han identificado problemas de retraso en las programaciones administrativas, así se muestra insuficiente la efectividad a la hora de corresponder las responsabilidades y dentro de los plazos instituidos aplicar sanciones de acuerdo a la normatividad proporcionado, situación que genera en algunos casos la impunidad de los infractores y prescripción de la acción disciplinaria. Donde, las diversas gestiones educativas descentralizadas deben tomar en cuenta culminar con

los procedimientos administrativos disciplinarios. Se ha evidenciado dificultades en diversas etapas de este procedimiento (Pezo, 2016, p. 6).

La Ley N° 29944 y su reglamento (Ley de Reforma Magisterial) en su contenido no logró configurar adecuadamente los plazos instaurados en el procedimiento administrativo disciplinario, dado que no se instituyen de manera precisa y coherente el transcurso de tiempo para culminar un procedimiento de sanción en los docentes conllevando a la prescripción de las faltas administrativas, por lo tanto quedan impunes algunas infracciones, ya sea por falta de responsabilidad y capacidad en las instituciones. En octubre del 2001 la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, han conocido un poderoso avance en las disposiciones en defensa de derechos ciudadanos en materia de imparcialidad administrativa (Ventura, 2014, p. 14).

El MINEDU desarrolla todo el esfuerzo en Perú con la finalidad de aplicar la normatividad en cuanto a las faltas, infracciones y delitos de los docentes, estando retirados a fin de evitar que realicen funciones de su profesión en instituciones educativas a nivel nacional. Por ejemplo, MINEDU realiza una evaluación de cotejo a más de 5 mil denuncias de casos por violencia sexual o tocamientos ilícitos encontrándose registrados en SiSeVe una plataforma virtual. Se implementan en las Unidades de Gestión Educativa, grupos focalizados sobre convivencia escolar a nivel nacional conformados por psicólogos, docentes y trabajadores sociales, orientados a desempeñar funciones en la prevención de la violencia en entornos educativos y la promoción de una convivencia en las escuelas desde el punto de vista de salud (Andina, 2019, p. 3).

En el caso de Amazonas, específicamente en el UGEL Bongará, se vienen abordando casos de faltas e infracciones de docentes en el marco de la Ley N°29944, Ley de Reforma Magisterial y demás leyes que corresponden a la función pública. Por tal motivo, se ha podido recoger algunas referencias sobre reclamos de docentes respecto a la tipificación de las faltas, las sanciones impuestas y también sobre el debido proceso. Estima que la realidad de la incógnita propuesta se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Las faltas disciplinarias de los docentes fueron debidamente tipificadas y se observó el debido proceso en el marco de la Ley de Reforma Magisterial en la UGEL Bongará – Amazonas, 2018, 2019.

El objetivo general planteado fue determinar si las faltas disciplinarias de los docentes fueron debidamente tipificadas y siguieron el debido proceso en el marco de la Ley de Reforma Magisterial en la UGEL Bongará - Amazonas, en el periodo 2018, 2019. Los objetivos específicos fueron: analizar la calificación y tipificación de las faltas administrativas disciplinarias generadas por los docentes, identificar si se cumplió con el debido procedimiento administrativo disciplinario a los docentes que generaron faltas administrativas e identificar las sanciones administrativas impuestas a los docentes que cometieron faltas disciplinarias en la UGEL Bongará, Amazonas bajo la Ley de Reforma Magisterial.

La hipótesis planteada en el estudio fue que las faltas disciplinarias de los docentes no fueron debidamente tipificadas vulnerando el debido proceso administrativo y los derechos de los docentes el marco de la Ley de Reforma Magisterial en la UGEL Bongará – Amazonas, en el periodo 2018, 2019.

En el transcurso del desarrollo de la tesis se describen los materiales y métodos utilizados, los resultados, la discusión, así como las recomendaciones y conclusiones del estudio.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Materiales y Métodos

#### Tipo y diseño de investigación

El estudio fue con enfoque cuantitativo ya que se empleó la recolección de datos para probar la hipótesis en base al análisis estadístico considerando las escalas nominales y ordinales, aplicándose a la tipicidad de las faltas y el debido proceso en el marco de la Ley de Reforma Magisterial. El estudio fue de nivel descriptivo porque se reconocieron las características de las variables de estudio (tipicidad y el debido proceso); fue de tipo retrospectivo porque los datos se tomaron de fuentes secundarias es decir de los expedientes de casos que ya se suscitaron durante los años 2018 y 2019, transversal porque la variable de estudio fue medida en una sola ocasión.

- El diagrama de diseño de investigación corresponde a un estudio no experimental descriptivo y fue el siguiente:



#### Dónde:

**M** = Muestra (expedientes de casos faltas o infracciones de docentes)

**O1** = Observación de la variable tipicidad de las faltas en la muestra

**O2** = Observación de la variable: el debido proceso en las faltas estudiadas.

### 2.2. Población, muestra y muestreo

#### Población:

La población para el presente estudio estuvo constituida por 8 expedientes de casos de faltas administrativas disciplinarias cometidas por docentes de educación básica regular en la UGEL de Bongará durante los años 2018 y 2019 de acuerdo a los datos registrados en la Oficina de Asesoría legal de la entidad, y que fueron abordadas por la Comisión Permanente de Procesos Administrativo, no se consideró los casos que fueron resueltos por el director de la instrucción educativa, puesto que no había un procedimiento complejo para abordar el debido proceso como tal.

### **Criterios de inclusión**

- Expedientes de las faltas administrativas disciplinarias de los docentes cuya información fue otorgada por la UGEL de Bongará.
- Expedientes, que tengan la información requerida por la presente investigación.

### **Criterios de exclusión**

- Expedientes con información incompleta.

### **Muestra:**

La muestra estuvo constituida por 8 expedientes, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, la muestra abarcó los casos presentados en los años 2018 y 2019. De acuerdo al siguiente detalle:

<b>Año</b>	<b>N° de casos de faltas</b>
2018	05
2019	03
Total	08

### **Muestreo:**

Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **VARIABLES DE ESTUDIO**

**V1:** Tipicidad de faltas disciplinarias de docentes

**V2:** El debido proceso en las faltas de docentes

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnica:** Se empleó el cuestionario.
- **Instrumentos:**

Para la recolección de datos de la variable en estudio se utilizó la “Ficha de recolección de datos sobre los casos de faltas y su procedimiento disciplinario en docentes” el cual fue elaborado por el investigador considerando el la Ley en estudio y específicamente su capítulo referido a las sanciones, el instrumento tuvo una parte de datos generales, asimismo una parte con ítems referidos a las características de los casos faltas o infracciones y sus particularidades. Asimismo, el instrumento tuvo una parte donde se recogieron los datos referidos a la tipicidad legal y los procedimientos realizados en el marco del debido proceso

considerando la Ley de la Reforma Magisterial. Este instrumento permitió recabar la información necesaria para arribar a conclusiones coherentes en el estudio. Respecto al procedimiento de la validez del instrumento de recolección de datos se realizó considerando por juicio de expertos ( $V_{Aiken}=0.78$ ).

#### **2.4. Análisis de datos**

La información se procesó empleando el programa estadístico SPSS versión 20 y como hoja de cálculo fue Excel 2013, se ha considerado las etapas propias del procesamiento: consistencia de la información, codificación y tabulación. Respecto al análisis de datos fue descriptivo considerando las frecuencias absolutas y relativas. Por los que los resultados se presentarán mediante tablas simples, de contingencia y gráficos de barra.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

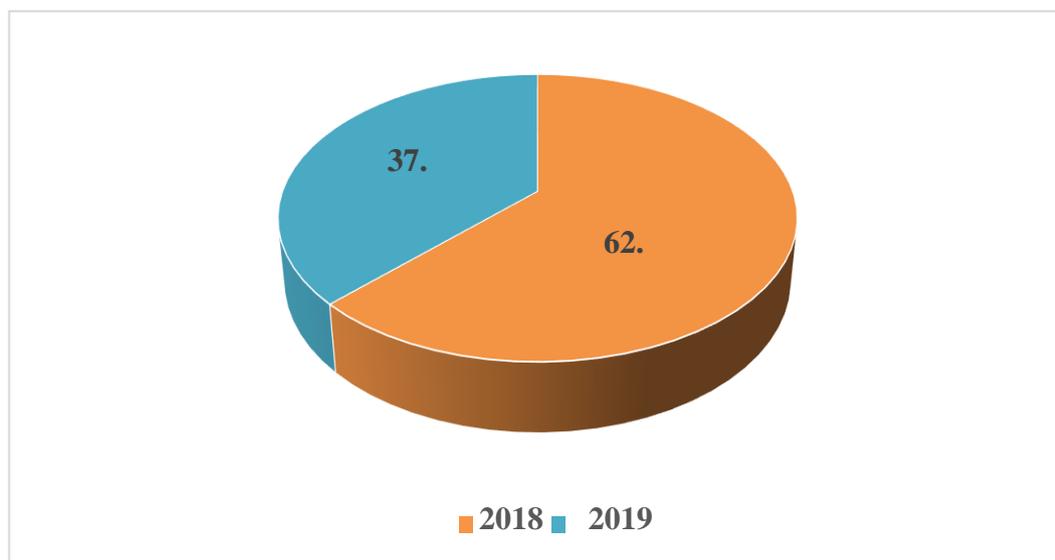
*Número de expedientes sobre faltas de docentes en la UGEL Bongará en los años 2018 y 2019.*

Año	f <sub>i</sub>	%	Institución educativa (IE) donde se presentó
2018	5	62.5 %	IE 109 Jazán
			IE 18084 LaVilla Jazán
			IE 18079 Jumbilla
			IE 18108 El Progreso
			CEBA Pedro Ruiz
2019	3	37.5 %	EBE Pedro Ruiz IE. 18087 Fanre
			IE 18084 La Villa
Total	8	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los expedientes revisados

**Figura 1**

*Número de expedientes sobre faltas de docentes en la UGEL Bongará en los años 2018 y 2019.*



Fuente: Tabla 1

En la tabla y figura 1 se puede ver que se revisaron un total de 8 expedientes (100 %) de los cuales el 62.5 % (5) se procesaron el 2018 y el 37.5 % (3) el 2019.

**Tabla 2**

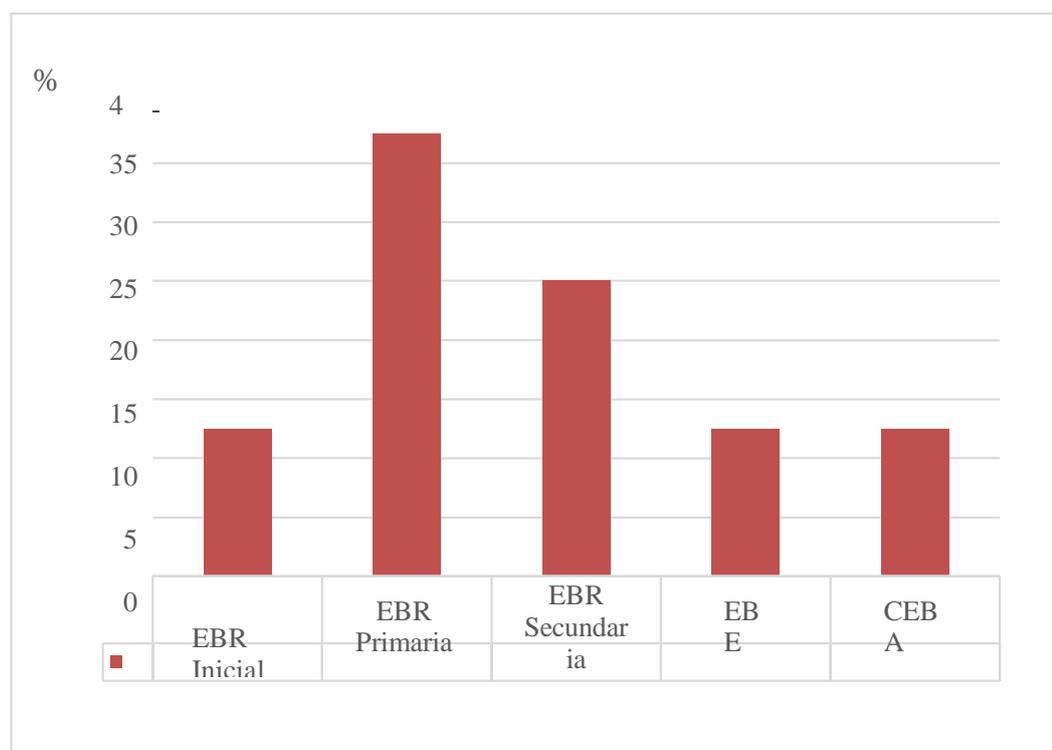
*Tipo de institución educativa donde se dieron las faltas de docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<i>Nivel de enseñanza</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
EBR Inicial	1	12.5
EBR Primaria	3	37.5
EBR Secundaria	2	25.0
EBE	1	12.5
CEBA	1	12.5
Total	8	100

**Fuente:** Elaboración propia en base a los expedientes revisados

**Figura 2**

*Tipo de institución educativa donde se dieron las faltas de docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

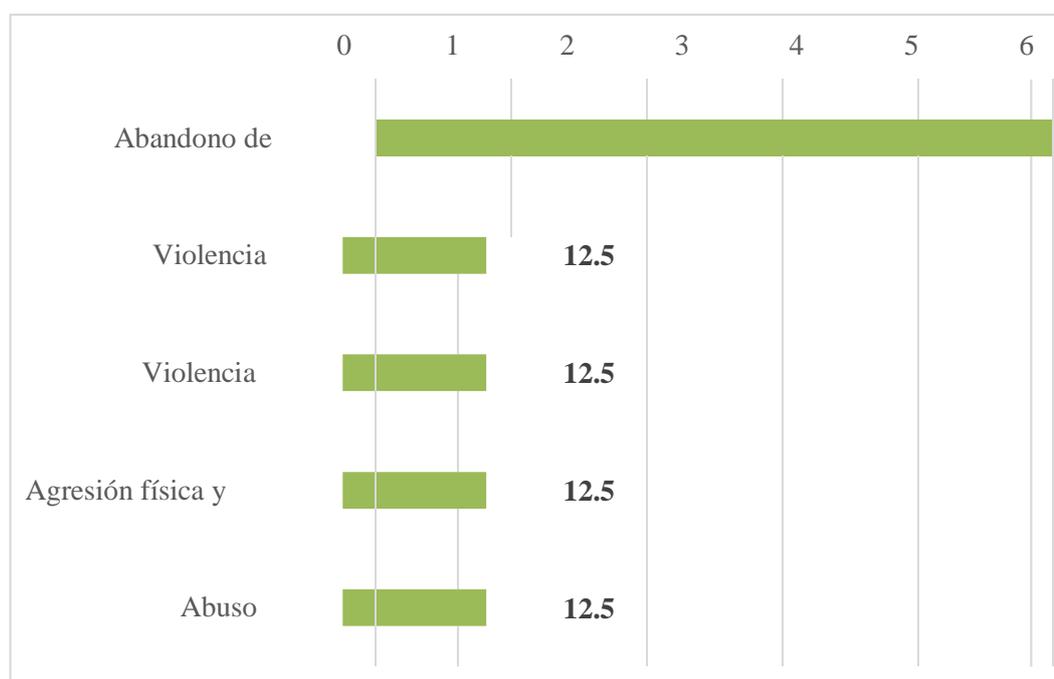


**Fuente:** Tabla 2

En la tabla y figura 2 se puede apreciar que la mayoría de los casos de faltas de docentes se dio en el nivel primario de Educación Básica Regular (37.5 %), seguido de nivel secundario de EBR (25 %).

**Tabla 3***Tipo de faltas de los docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<i>Tipo de falta</i>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Abandono de cargo	4	50
Violencia física	1	12.5
Violencia escolar	1	12.5
Agresión física y psicológica	1	12.5
Abuso sexual	1	12.5
Total	8	100

**Fuente:** Elaboración propia en base a los expedientes revisados**Figura 3***Tipo de faltas de los docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.***Fuente:** Tabla 3

En la tabla y figura 3 se observa que la falta que más cometieron los docentes fue el abandono de cargo (50 %) y en otras proporciones otras faltas: violencia física (12.5 %), violencia escolar (12.5 %), agresión física y psicológica (12.5 %) y abuso sexual (12.5 %).

**Tabla 4**

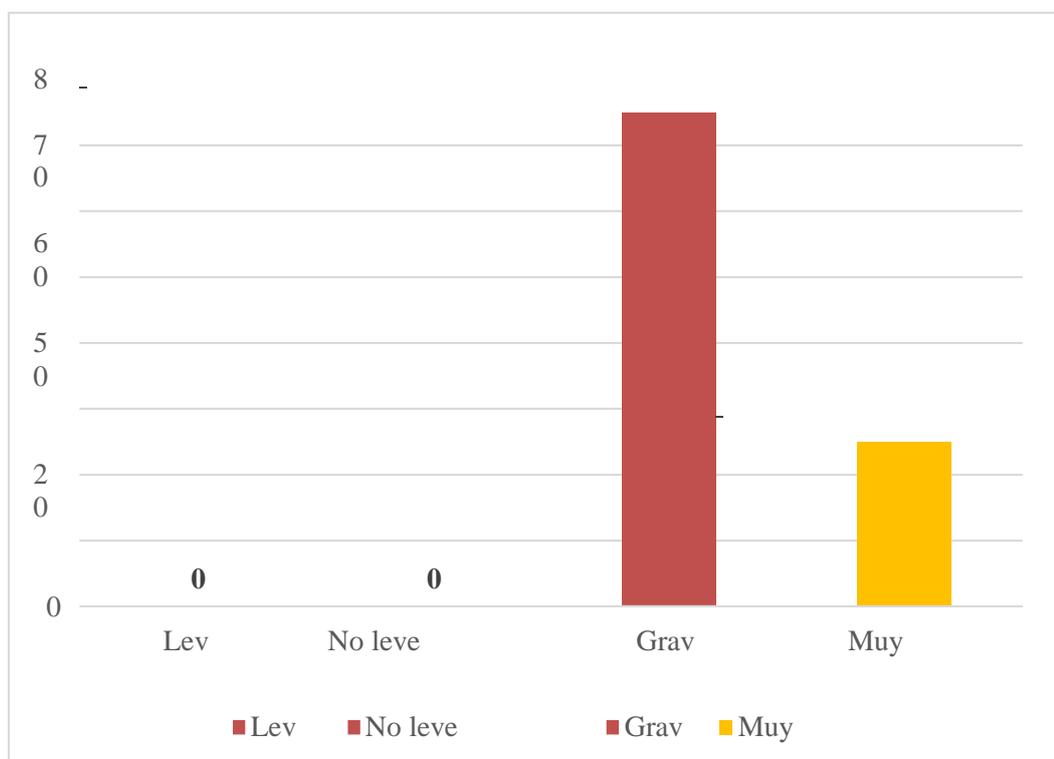
*Tipicidad de las faltas de las docentes según su gravedad. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<i>Gravedad de la falta</i>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Leve	0	0
No leve (moderado)	0	0
Grave	6	75
Muy grave	2	25
Total	8	100

Fuente: elaboración propia en base a los expedientes revisados

**Figura 4**

*Tipicidad de las faltas de las docentes según su gravedad. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*



Fuente: Tabla 4

En la tabla y figura 4 se observa que del 100 % (8) de expedientes revisados, el 75 % (6) fueron tipificadas como faltas graves y el 25 % como faltas muy graves.

**Tabla 5**

*Tipicidad de las faltas de los docentes según la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944). UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

Expedientes	Falta	Artículos relacionados (Ley N°29944)
Expediente 1	Violencia física	Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa (Art. 48, inciso a).
		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. (Art. 48, inciso b).
		Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia. (Art. 40, inciso c).
		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. (Art. 40, inciso i).
Expediente 2	Abandono de cargo	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. (Art. 40, inciso n).
		Las ausencias injustificadas por más tres días constituyen faltas de carácter disciplinario. (Art. 28, inciso k. Ley de bases de la carrera administrativa).
		Abandonar el cargo, inasistiendo injustificadamente al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días discontinuos en un período de dos (2) meses.

		(Art. 48, inciso e).
		Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo. (Art. 40, inciso e).
		Las ausencias injustificadas por más tres días constituyen faltas de carácter disciplinario. (Art. 28, inciso k. Ley de bases de la carrera administrativa).
Expediente 3	Abandono de cargo	Abandonar el cargo, inasistiendo injustificadamente al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días discontinuos en un período de dos (2) meses. (Art. 48, inciso e).
		Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo. (Art. 40, inciso e).
		Las ausencias injustificadas por más tres días constituyen faltas de carácter disciplinario. (Art. 28, inciso k. Ley de bases de la carrera administrativa).
Expediente 4	Abandono de cargo	Abandonar el cargo, inasistiendo injustificadamente al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días discontinuos en un período de dos (2) meses. (Art. 48, inciso e).
		Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo. (Art. 40, inciso e).
Expediente 5	Abuso sexual	Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal. (Art. 49, inciso f).

		<p>Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia. (Art. 40, inciso c).</p> <p>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. (Art. 40, inciso n).</p>
Expediente 6	Abandono de cargo	<p>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. (Art. 49, inciso i).</p>
Expediente 7	Violencia Escolar	<p>Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa (Art. 48, inciso a).</p> <p>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. (Art. 40, inciso b).</p> <p>Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia. (Art. 40, inciso c).</p> <p>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. (Art. 40, inciso n).</p>

		Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa (Art. 48, inciso a).
Expediente 8	Agresión física y psicológica	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. (Art. 40, inciso n).
		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. (Art. 48, inciso b).

**Fuente:** Elaboración propia en base a los expedientes revisados

En la tabla 5 se observa la tipificación que se dio a las faltas de los docentes de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial (*Ley N°29944*), especificando los artículos que se habrían vulnerado y que tipifican las faltas en mención. Por ejemplo, en el expediente 1, la falta cometida fue violencia física y se vulneraron los siguientes artículos: *Art. 48, inciso a*; *Art. 48, inciso b*; *Art. 40, inciso c*; *Art. 40, inciso i*; *Art. 40, inciso n*. De igual manera en los otros casos de acuerdo a lo registrado en la tabla.

**Tabla 6**

*Tipo de comisión que abordó de las faltas de los docentes. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<i>Tipo de comisión</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Comisión Permanente de Procesos administrativos	8	100
Comisión Especial de Procesos administrativos	0	0
Otras	0	0
Total	8	100

**Fuente:** Elaboración propia en base a los expedientes revisados

En la tabla 6, se observa que la Comisión Permanente de Procesos administrativos fue la que abordó el 100 % (8) de casos de faltas de docentes revisados en el presente estudio.

**Tabla 7:**

*Actuados de la comisión antes del Procedimiento administrativo. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<b>Etapas</b>	<b>Si</b>		<b>No</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Pronunciamiento en 30 días sobre la procedencia o no del proceso administrativo	8	100	0	0
Informe al docente imputado	8	100	0	0
Resolución de apertura del proceso administrativo	8	100	0	0

**Fuente:** Elaboración propia en base a los expedientes revisados

En la tabla 7, se puede apreciar que la comisión de Permanente de Procesos administrativos cumplió con los pasos preliminares antes de apertura proceso administrativo. Es así que del 100 % (8) de casos se pronunció antes de los 30 días reglamentarios para proceder o no al proceso, se le informó al docente en cuestión y se emitió la resolución de apertura del proceso administrativo.

**Tabla 8**

*Debido proceso en el Procedimiento Administrativo ejecutado en las faltas de los docentes considerando lo establecido en Ley de Reforma Magisterial Ley N°29944. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<b>Etapas del proceso administrativo</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>E8</b>
Encausamiento y acumulación.	X	X	X	X	X	X	X	X
Instauración del proceso administrativo mediante acto resolutivo.	X	X	X	X	X	X	X	X
Notificación de la resolución de instauración del proceso administrativo.	X	X	X	X	X	X	X	X
Presentación de descargos y pruebas por parte del docente imputado.	X					X	X	X
Informe oral personal o por apoderado.								
Investigación durante 45 días.	X		X	X	X	X	X	X
Informe final de la comisión.								
Resolución de sanción o absolución.	X			X	X	X	X	X
Ejecución de la sanción.	X			X	X	X	X	X

**Fuente:** elaboración propia en base a los expedientes revisados

**Leyenda:**

- E1: Expediente 1
- E2: Expediente 2
- E3: Expediente 3
- E4: Expediente 4
- E5: Expediente 5
- E6: Expediente 6
- E7: Expediente 7
- E8: Expediente 8

En la tabla 08 se puede observar que, en la mayoría de los casos, se cumplió el debido proceso en las faltas de los docentes, respetando las etapas y los tiempos de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944), es decir: Encausamiento y acumulación, Instauración del proceso administrativo mediante acto resolutivo, Notificación de la resolución de instauración del proceso administrativo, Presentación de descargos y pruebas por parte del docente imputado, Informe oral

personal o por apoderado, Investigación durante 45 días, Informe final de la comisión, Resolución de sanción o absolución y Ejecución de la sanción. Sin embargo, hubo casos en donde la comisión permanente no cumplió con los plazos del proceso, generándose la prescripción del mismo.

### **Tabla 9**

*Medios probatorios utilizados por la comisión en los casos de faltas de docentes abordados. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<b>Expedientes</b>	<b>Falta</b>	<b>Medios Probatorios</b>
Expediente 1	Violencia física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de reporte de denuncia/compromiso del tipo de atención de estudiantes/informe escalafonario.</li> <li>- Acta de declaración del menor afectado.</li> <li>- Acta de declaración de los padres.</li> <li>- Constancia de inasistencia de la docente imputada.</li> <li>- Informe psicológico de la víctima.</li> <li>- Acta de entrevista policial a la encargada de la APAFA.</li> <li>- Acta de verificación de asistencia.</li> </ul>
Expediente 2	Abandono de cargo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de control de asistencia.</li> <li>- Formulario Único de Trámite (FUT).</li> <li>- Acta de verificación de asistencia.</li> </ul>
Expediente 3	Abandono de cargo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de control de asistencia.</li> <li>- Formulario Único de Trámite (FUT).</li> <li>- Acta de verificación de asistencia.</li> <li>- Registros de control de asistencia.</li> </ul>
Expediente 4	Abandono de cargo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulario Único de Trámite (FUT).</li> <li>- Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo.</li> </ul>
Expediente 5	Abuso sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos de incidencia.</li> </ul>

---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposición de la fiscalía provincial penal de La Florida para formalizar investigación preparatoria por el delito contra la libertad sexual.</li> <li>- Declaraciones de las menores víctimas.</li> <li>- Pericias psicológicas a las menores.</li> <li>- Declaraciones de testigos.</li> <li>- Informes del director, reportes.</li> <li>- Reportes de asistencia.</li> </ul>
Expediente 6	Abandono de cargo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe escalafonario.</li> <li>- Récord de licencias.</li> <li>- Partes mensuales de asistencia.</li> <li>- Informe psicológico.</li> <li>- Informe escalafonario.</li> </ul>
Expediente 7	Violencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Denuncia policial.</li> <li>- Informes de incidentes.</li> <li>- Acta de denuncia.</li> </ul>
Expediente 8	Agresión física y psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actas de reuniones del caso.</li> <li>- Entrevistas a estudiantes.</li> <li>- Actas aclaratorias.</li> <li>- Actas declaración de los implicados.</li> </ul>

---

**Fuente:** Elaboración propia en base a los expedientes revisados.

En la tabla 9, se puede apreciar los medios probatorios utilizados por la comisión permanente de procesos administrativos en los casos de faltas de docentes. Los cuales fueron utilizados para analizar los casos y resolver los mismos.

**Tabla 10**

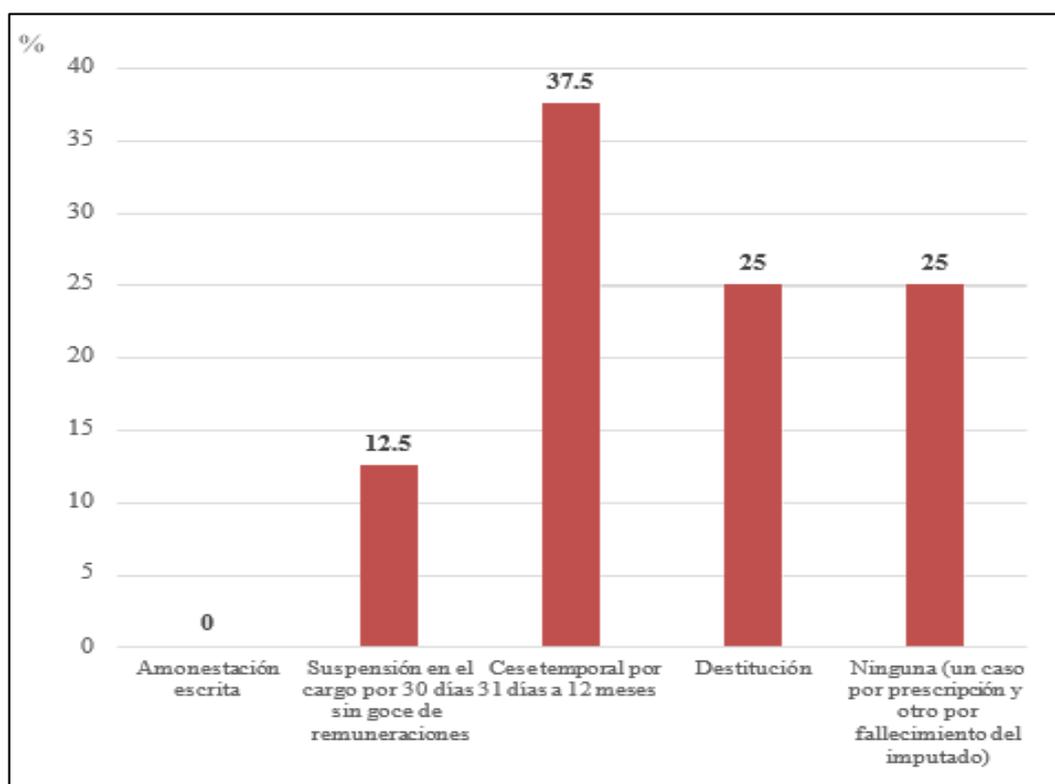
*Tipo de sanción dada a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<i>Tipo de sanción</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Amonestación escrita	0	0
Suspensión en el cargo por 30 días sin goce de remuneraciones	1	12.5
Cese temporal por 31 días a 12 meses	3	37.5
Destitución	2	25
Ninguna (un caso por prescripción y otro por fallecimiento del imputado)	2	25
Total	8	100

Fuente: elaboración propia en base a los expedientes revisados

**Figura 5**

*Tipo de sanción dada a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*



Fuente: Tabla 10

En la tabla 10 y figura 5, se puede apreciar el tipo de sanción dada a los profesores que cometieron faltas, siendo en su mayoría el Cese temporal por 31 días a 12 meses (37.5 %) y menor medida la destitución (25 %) y la suspensión en el cargo por 30 días sin goce de remuneraciones (12.5 %). Es necesario mencionar que en el caso de dos expedientes (25 %) no se dio ninguna sanción por la prescripción de uno de ellos y el fallecimiento del docente imputado en el otro caso.

**Tabla 11**

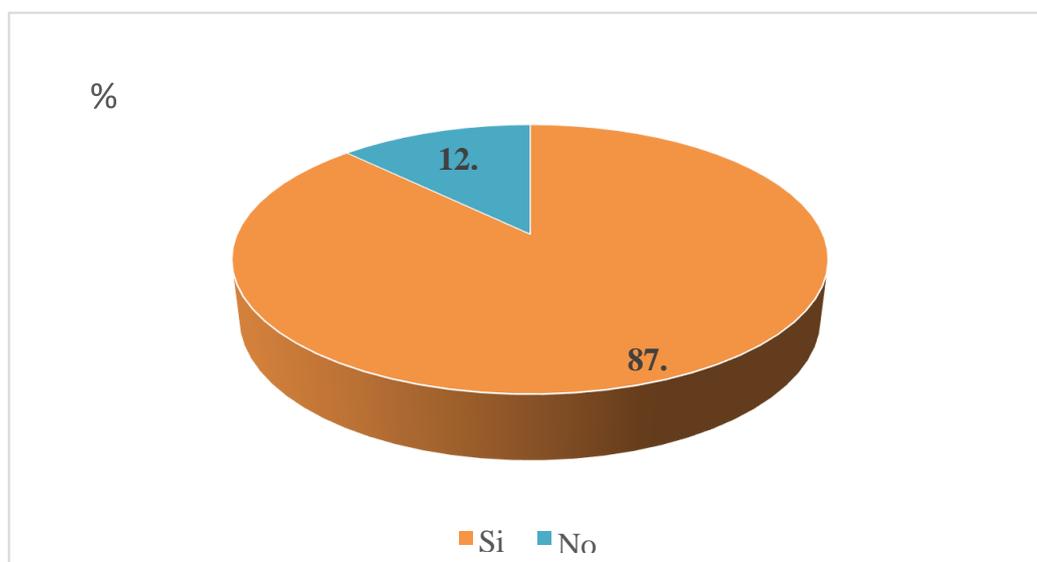
*Inhabilitación de la función pública a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

<i>Tipo de sanción</i>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Si	7	87.5
No	1	12.5
Total	8	100

**Fuente:** elaboración propia en base a los expedientes revisados

**Figura 6**

*Inhabilitación de la función pública a los docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*



**Fuente:** Tabla 11

En la tabla 11 y figura 6, se puede observar que del 100 % (8) de docentes que cometieron faltas, el 12.5 % (1) fueron inhabilitados para ejercer la función pública y el 87.5 % (7) no.

**Tabla 12**

*Otros aspectos relacionados a los casos de docentes que cometieron faltas. UGEL Bongará, 2018 y 2019.*

Otros aspectos relacionados con el caso	Si		No	
	fi	%	fi	%
La imposición de la sanción fue puesta por la DREA	8	100	0	0
La sanción fue registrada en el Registro Nacional de Sanciones	8	100	0	0
Se derivó el caso a una Fiscalía Penal	1	12.5	7	87.5
Prescripciones	1	12.5	7	87.5
Archivo de caso por fallecimiento del docente en cuestión	1	12.5	7	87.5
Los docentes consideraron la denuncia en su contra como maliciosa.	2	25	6	75

**Fuente:** elaboración propia en base a los expedientes revisados

En la tabla 12 se observa otros aspectos relacionados con los casos revisados, en ese sentido se puede evidenciar que en el 100 % la sanción fue impuesta por la Dirección Regional de Educación (DRE) Amazonas y la sanción fue registrada en el registro nacional de sanciones. Solo en el 12.5 % de los casos, el expediente fue derivado a una Fiscalía Penal, asimismo en el 12.5 % fue prescrito por incumplimiento de la comisión en los tiempos del proceso administrativo. Por otro lado, en el 12.5 % se archivó el caso por el fallecimiento del docente en cuestión. Finalmente, en el 25 % de los casos, los docentes consideraron como la maliciosa la denuncia que les hicieron.

#### IV. DISCUSIÓN

En un estudio, el abandono de cargo fue el tipo de falta más frecuente encontrada en los expedientes de faltas administrativas de docentes, y las faltas menos frecuentes fueron la violencia física, violencia escolar, agresión física y psicológica y el abuso sexual. Asimismo, la mayoría de las faltas fueron tipificadas como graves, inobservándose principalmente el artículo 48, inciso e de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944), el cual señala que: *También se consideran faltas o infracciones graves... “Abandonar el cargo, inasistiendo injustificadamente al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días discontinuos en un período de dos (2) meses”*. Con respecto al debido proceso, se percibió que frecuentemente los casos se orienta en el debido proceso de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944), considerando las etapas de Encausamiento y acumulación, Instauración del proceso administrativo mediante acto resolutive, comunicado de la resolución instauración del proceso administrativo, Presentación de descargos y pruebas por parte del docente imputado, Informe oral personal o por apoderado, Investigación durante 45 días, Informe final de la comisión, Resolución de sanción o absolución y Ejecución de la sanción. Sin embargo, hubo casos en donde la comisión permanente no siguió el debido proceso, especialmente los plazos del proceso, generándose la prescripción de casos y diversos problemas que fueron advertidos por los docentes.

Similares resultados sobre el cumplimiento del debido proceso encontraron Chaca (2020) en Huánuco, Carranza (2019) en San Martín, Villegas (2015) en Ecuador, Reyes (2017) en Pucallpa, Cristobal y Gálvez (2018) en Huancayo, Olano (2019) en Bagua, Calderón & Pando (2020) en Junín, Salas (2019) en Puno, Guillen (2015) en Huancavelica, Ordoñez (2016) Puno, Ventura (2014) en Huancavelica, Chero (2016) en Chiclayo. Lo hallado por estos autores sobre el debido proceso se detalla a continuación líneas abajo.

De acuerdo a Chaca (2020) en la investigación que realizó en la UGEL Chupaca de Huánuco encontró la existencia de negligencia administrativas durante el proceso debido al acuerdo según la Ley 29944, ya que los directivos no son formados en derecho. Ya que, al respecto las garantías de proceso administrativo, la ley se

sustenta bajo el derecho administrativo, debiéndose respetarse quien desempeñe la autoridad con la mera facultad de penar con el previo conocimiento debida a la falta; pero pese a ello cabe la posibilidad de que no se cumpla dicha normativa. Sin embargo, en esta investigación se examinó que en diversos casos que no se sigue el proceso debido administrativo según la Ley 29944 como tal, así como se halló en el estudio, donde los funcionarios y docentes que forman parte de las comisiones de los procesos administrativos disciplinarios son especialistas en educación y no en derecho, generando así errores de aplicación e interpretación de la norma, por tal motivo, no lo observan según las normas de la Ley del Procedimiento Administrativo y el Código de Ética de la Función Pública. Entonces, estas investigaciones tienen relación con el estudio de acuerdo los hallazgos en cuanto al incumplimiento de los plazos de los procedimientos.

En estudio similares, Carranza (2019) encontró en la UGEL Picota de San Martín, donde se muestra que diversos educadores no reciben su sanción de orden administrativa según lo correspondiente a la norma, puesto que esta solución se desarrolla bajo el proceso administrativo disciplinario por parte de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios en los Docentes, donde se reúne las pruebas específicas para determinar una infracción o falta administrativa, sin embargo, pese a su emisión de informe final en la que refiere a la dirección de la UGEL Picota se deberá castigar administrativamente a dicha entidad. Esta investigación se tuvo a identificar a la Unidad de Gestión Educativa Local Picota, refiriéndose que no tienen un régimen disciplinario según lo decretado por el Ministerio de Educación impulsando que se aplique a los maestrados contratados un proceso legal administrativo disciplinario, por lo que, generalmente son resueltos irregularmente y por la manera inicua. Por ello, esta investigación recolectó 20 denuncias, donde se encontró un incremento de denuncias hacia los profesores contratados frente a las supuestas faltas de hostigamiento sexual y abuso sexual, demostradas por la Unidad de Gestión Educativa Local Picota, 02 docentes con denuncias sobre maltrato físico siendo la conclusión de su contrato. Teniendo en cuenta una semejanza con el estudio actual dado que se evidencio incumplimiento en relación al proceso dado que las personas apoderadas del procedimiento sancionador en el campo del derecho tienen limitaciones, sin embargo, hay vacíos en la legislación contemplada de acuerdo a la ley de la reforma

magisterial.

En Ecuador, Villegas (2015) muestra que el proceso en los procedimientos administrativos tiene un seguimiento hacia los profesores de las escuelas. Sin embargo, la dificultad de las faltas administrativas es facultada bajo la estipulación dictada, tales como: estructuras de la comisión, los contextos, la colaboración de los servidores, frecuencia de diversas faltas, las consecuencias que la falta genera y el cargo que posiciona. Por lo tanto, los extractos de las normas administrativas se efectúan en relación al debido proceso; a su vez, hay diversos aspectos por perfeccionar con el transcurso del tiempo y a corto plazo con cuyo objetivo que conlleva a un adecuado proceso. Entonces cabe decir que, el derecho comparado y la doctrina, en relación a las sanciones que se ejecutan a los docentes de acuerdo a la consecuencia de la autoridad administrativa sancionadora, expresan que el 78 % encuentran que no imposibilitan que las sanciones establecidas no sean arbitrarias prevaleciendo en una escala de casi nunca. Sin embargo, según la ley 27 444 manifiesta que los fundamentos que la potestad punitiva representada será de manera efectiva en su aplicabilidad, de los cuales en los procesos contra los docentes de la UGEL no generan la aplicación de sanciones arbitrarias en el periodo 2016 como parte de procesos disciplinarios. En Perú, las instituciones de cada lugar cuentan con sus principios propios, donde los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de la Ley servir forman parte de, sin embargo, esto es excepto en el departamento de la educación puesto que esta profesión se encuentra como complemento en otras bases. Dicho esto, esta investigación se muestra que la configuración y práctica de la ley de la innovación magisterial para efectos sobre procedimientos sancionadores, establecen con la participación de la asamblea de los procesos administrativos correspondiendo al personal inadecuado para plantear el tratamiento de los casos de infracciones, sin embargo, se instauran sanciones arbitrarias inadecuadas.

En el estudio de Gálvez y Cristóbal (2018) que se realizó en la UGEL Huancayo se halló en los casos estudiados, cumplen con los principios del debido proceso administrativo un 67 %, y el 33 % no cumple debidamente. En relación a los directivos y docentes, la Ley 29944: “Ley de Reforma Magisterial “establece a través de una comisión permanente de proceso administrativo disciplinario sobre

las sanciones del caso por incumplimiento. Cabe resaltar que la ley actúa de manera cambiante, dado que, predice en diversas situaciones que no fueron concedidas como propias. Sin embargo, la Ley 27444 bajo 11 fundamentos de la potestad juzgadora, resalta que la UGEL Huancayo respeta de forma coherente la aplicación con totalidad transparencia, menciona además que por desconocimiento en el marco legal y normativo de algunos que forman parte de la comisión de los procesos administrativos disciplinarios, malinterpretan la aplicación de la normativa, como es el caso del principio de razonabilidad. En el estudio se puede evidenciar como en las anteriores investigaciones la falta de conocimientos e idoneidad de los miembros de las comisiones permanentes de procedimientos administrativos compromete la aplicación del debido proceso administrativo, observándose que varios estudios se hallan que no aplican de manera coherente por la falta de preparación en la UGEL como colaboración de los funcionarios.

Asimismo, Olano (2019) en la UGEL de Bagua encontró que del 100 % de sanciones dadas a profesores infractores resultó que el 62.5 % fueron por amonestación escrita, el 29.2 % por cese temporal y solo el 8.3 % por destitución. Por lo tanto, ninguno de las sanciones fue suspensión. Sin embargo, del 62.5 % fueron como falta leve, el 29.2 % fue grave y el 8.3 % muy grave; otros resultados, el 75 % de sanciones correspondió a incumplimiento de funciones, el 16.7 % hostigamiento sexual y solo el 8.3 % fueron agresiones. Por lo tanto, se halló que el 83.3 % una gran cantidad de docentes infractores se indagó en un promedio superior de 6 meses, el 54.2 % se les aplicó medidas preventivas, el 100 % de los docentes tuvieron un proceso administrativo, el 100 % no tuvo proceso judicial, el 100 % fue reportado al Registro nacional de sanciones y el 95.8 % no se encontró reincidencia en la falta. En esta investigación se observó que los procesos se llevaron de acuerdo al entendimiento de las normas que se apegaron los profesores colaboradores de la comisión de los procedimientos administrativos, incumpliendo casi siempre la amplitud de las leyes de procedimientos disciplinarios en la administración pública, por ello se dice que el proceso se vulnera.

Según Calderón & Pando (2020) en su investigación realizado en la UGEL de Junín hallaron la característica errónea de las infracciones, faltas y sanciones la cual quebranta el proceso de coordinación al derecho a defensa, procesadas bajo las

resoluciones de sanciones requeridas al Tribunal del Servicio Civil, explica que fueron nulas estar implicado en las declaraciones de nulidad observado en el artículo 10 del TUO según la ley 27444 en el numeral 01. Sin embargo, se resolvió que la característica errónea de las infracciones y faltas infringen el derecho a la protección, es por ello que los docentes fueron inculpados por presentar supuestos de las conductas infractoras en los acontecimientos que fueron materia de imputación, por falta de cumplimiento de las obligaciones en cuanto al artículo 40 tipificados en los numerales a) y b) y en el artículo 48 de la Ley de Reforma Magisterial las que corresponden a las faltas observadas en el numeral b. Sin embargo, se muestra la escasa capacitación del personal delegado de tipificar las faltas e imponer sanciones, en el debido proceso genera vulneración.

Salas (2019) en su estudio realizado a la UGEL en Puno, evidenció que, existen inestabilidades según la normatividad y respecto a la sanción, siendo vulnerados los derechos de los docentes por los operadores del sistema. Generando de esta manera que los procedimientos administrativos disciplinarios se vean afectados los derechos fundamentales; es así que se han mostrado que en la aplicación existen límites del principio de presunción de inocencia, perjudicando el grado de respeto de los principios de tipicidad y legalidad, por lo tanto la aplicación del principio de derecho asiste a la técnica por letrado y la defensa, identificándose sin un margen de control jurisdiccional que inhabilitan los procedimientos administrativo disciplinarios, encontrándose bajo los fundamentos jurídicos de las sentencias; de manera global se supone una lesión de los derechos laborales hacia los docentes.

Encontrándose para ello evidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios para resolver el grado de afectación de los derechos esenciales del profesorado. A su vez, se establece en los procedimientos administrativo disciplinarios, la aplicación del principio de derecho a la defensa y asistencia técnica, no siendo obligatoria su aplicabilidad, vulnerando de alguna forma el asesoramiento legal, con la finalidad de no generar consumo en excesivo de gastos. Al mismo tiempo, emite una sanción administrativa disciplinaria al titular de la entidad, en contra de las normas por la falta de cumplimiento de las leyes pre-establecidas. Por lo tanto, en la aplicación del inicio y el plazo del proceso administrativo hay deficiencias, dado los casos no se respeta de acuerdo a lo

decretado por la norma. En la investigación se halla semejanzas en relación al estudio actual en cuanto a que se faltó al debido proceso en los docentes en algunos casos de infracciones.

Por otra parte, Guillen (2015) en su estudio realizado en la UGEL Huancavelica se observa en varios casos el incumplimiento de los plazos de los procesos administrativos, dado que ello existe por la inexperiencia por parte de los encargados de la Comisión de Procesos Disciplinarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, por lo que existe escasa preparación jurídica, generando así, que se detallen diversos procesos disciplinarios. Entonces, es por ello que se puede deducir la escasa preparación del personal, por lo que a su vez existe un déficit presupuestal que se ha destinado para dicha comunidad, siendo la posible causa por la que, gran parte de los maestrands ocupen con dedicación y entusiasmo de resolver los procesos disciplinarios correspondientes a los de formación de Derecho. A su vez, en la UGEL la carencia del personal adecuado para que desempeñe el rol de miembro de la comisión de procesos disciplinarios, tiende a ser limitado en cuanto a recursos. Por lo tanto, los que forman parte de las comisiones de los cuales son profesores, generalmente no cuentan con una amplia preparación jurídica, puesto que ello infiere en el actual estudio.

Sin embargo, Ordoñez (2016) en la UGEL Puno encontró que existe una inadecuada tipificación de la cual repercute en la seguridad jurídica correspondiente a los procesos administrativo disciplinario. Donde se observa que las sanciones realizadas a docentes: el 45.9 % de los educandos nunca tuvieron efectos relacionados a la seguridad jurídica de sanciones en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local; el 36.1 % de docentes afirman que nunca existió efectos discordantes en la seguridad jurídica de sanciones; sin embargo, el 9.8 % de docentes mencionan que hay efectos discordante en la seguridad jurídica de sanciones administrativas y solo el 8.2 % de los docentes muestran que hay efectos contrarios a la seguridad jurídica de sanciones administrativas. Así también, refiere que se encuentran carentes de conocimiento en cuanto a la aplicación de la autoridad punitiva en los Directores de Instituciones Educativas, dado que esta falta tipificada repercute en la protección jurídico del proceso administrativo disciplinario. Se evidencia en esta investigación que en la tipificación hay

problemas para los casos de infracciones de docentes, seguidamente en la aplicación del debido proceso. Generando vulneración del debido proceso causada por la carencia de conocimiento y preparación de los funcionarios encargados.

De igual modo, Ventura (2014) en la UGEL Churcampa de Huancavelica encontró que no fueron respetados los plazos de los procesos administrativos a docentes. Es decir, que no se está respetando como administrados los derechos de los docentes y las nociones del régimen disciplinario del profesorado de la UGEL de los casos en estudio el 62,2 % han notificado la apertura de proceso administrativo disciplinario. Asimismo, el derecho de contradicción y los principios de un debido proceso hacia el individuo, vulnerando el derecho de información y contradicción. Sin embargo, el 94,7 %, especifican que los plazos establecidos de forma que el cumplimiento disciplinario administrativo es inadecuado. Se evidencio es este estudio que se faltó al debido proceso debido al déficit capacitación de los procedimientos sancionadores en los funcionarios delgados.

Chero (2016) en la UGEL de Chiclayo mostro la adecuada regulación sobre los modos administrativos disciplinarios y ejecutores de los maestros, múltiples veces se afecta las discrepancias teóricas y el conocimiento legal que se tiene en relación asuntos de la UGEL de Chiclayo, esto se debe a la escaza sustentación en la norma jurídica, como lo narrado en los propuesto. Se da por ello, la necesidad de que los encargados y la comunidad jurídica evalúen, analicen y desarrollen aplicaciones teóricas actualizados con base al reconocimiento de los derechos de los maestros sin dejar de lado lo justo del rol administrativo castigador y disciplinario. Por lo tanto, esta investigación encontró la carencia en el conocimiento y entendimiento del profesorado que forman parte de las comisiones de procesos administrativos, en cuanto a la interpretación de las normas mencionada en la tipificación de faltas y procedimiento sancionador; pese a ello, el debido proceso se vulnera en ciertos casos.

Escobar (2013) indica que las faltas disciplinarias cometidas por los docentes en cuanto al régimen sancionatorio, tienen una única peculiaridad forma y de fondo, por ello como docentes deben contenerse por mandato normativa y legal, conllevando como resultado la pena de nulidad de la actuación administrativa. Por

lo tanto, las normas designadas y de carácter sancionatorio se localizan categóricamente como valiosas y distribuidas en diversos documentos legales, educación correspondida en relación al estatuto de servicio civil, leyes generales de administración pública, ley contra la corrupción, leyes de carrera profesorado, códigos laborales, códigos procesales, ley de control interno, y lucro ilícito en la ejecución pública, entre otras. En cuanto a la ocupación de métodos jurídicos no determinados en las leyes que se encuentran sujetas bajo deberes y prohibiciones, muestran que los docentes del sector público, emplean una técnica errónea legislativa, produciendo en ello, espacios amplios para la subjetividad, por cuanto en la interpretación de la norma y el acometimiento indudablemente manifiesta el principio de tipicidad, arriesgando la seguridad jurídica como parte de la función pública que debe regir en el ámbito laboral.

Según Alcocer (2016) evidencia, que se han estado intentando establecer frente a los servidores públicos con el objeto de una reforma en el estatuto laboral, ya sea por los regímenes especiales y régimen general donde inmiscuye el régimen laboral del magisterio. Sin embargo, en cuanto al régimen disciplinario estatal (y con mayor razón la del magisterio), ha dejado de lado la elaboración de los principios propios de la legislación nacional que lo sostengan, analizando la inadecuada elaboración doctrinaria de los principios del derecho disciplinario; confiriendo en ello la valoración la aplicabilidad de la norma como un derecho primitivo y primario, es decir, prevaleciendo la responsabilidad como objetivo. Este déficit doctrinario se intenta perfeccionar por parte de la actual investigación.

En el presente estudio se obtuvo como resultado, de las investigaciones revisadas se pudo encontrar problemas en la tipificación de las faltas de docentes, así como el cumplimiento del debido proceso, lo cual se atribuye también a deficientes conocimientos de los funcionarios responsables de las comisiones permanentes de procesos administrativos, así como algunos vacíos legales en la normatividad del país. También se puede mencionar la limitada disponibilidad de profesionales abogados en las unidades de gestión educativa local, por ello es importante analizar los problemas derivados de la tipificación y el cumplimiento del debido proceso, con la finalidad de mejorar estos procesos.

## V. CONCLUSIONES

- i. El tipo de falta que se encontró con mayor frecuencia en los docentes fue el abandono de cargo, y las faltas menos frecuentes fueron la violencia física, violencia escolar, agresión física-psicológica y el abuso sexual. La mayoría de las faltas fueron tipificadas como graves, inobservándose principalmente el artículo 48, inciso e de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944).
- ii. Se pudo encontrar que en la mayoría de los casos se siguió el debido proceso de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944). Sin embargo, hubo casos en donde la comisión permanente no siguió el debido proceso, especialmente los plazos, generándose la prescripción de casos y diversos problemas que fueron advertidos por los docentes.
- iii. Las sanciones impuestas a los profesores fueron en su mayoría el Cese temporal por 31 días a 12 meses, seguido de la destitución, y en menor medida la suspensión en el cargo por 30 días sin goce de remuneraciones.
- iv. Se determinó que la mayoría de faltas de docentes fueron debidamente tipificadas y se siguió el debido proceso; sin embargo, en algunos casos se vulneró el debido proceso.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Al Ministerio de Educación**

- i. Realizar diagnósticos e investigaciones sobre la realidad de los procedimientos sancionadores a profesores de educación básica regular en convenio con las universidades e institutos de investigación, con la finalidad de mejorar la legislación y los procedimientos.
- ii. Evaluar la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial (*Ley N°29944*) y complementar los artículos que sean necesarios para realizar una tipificación adecuada de las faltas e infracciones de los docentes, asimismo establecer con especificidad el debido proceso.
- iii. Incrementar los diversos recursos a las áreas de asesoría de legal de las direcciones regionales de educación y las unidades de gestión educativa local, con la finalidad de llevar a cabo los procesos administrativos de manera adecuada y eficiente.
- iv. Implementar programas de prevención de faltas e infracciones para los docentes con la finalidad de evitar daños y perjuicios a la institución educativa y a los miembros de la institución.

### **A la Dirección Regional de Educación Amazonas**

- v. Promover el desarrollo de investigaciones con el apoyo de las universidades y diversas entidades para obtener la evidencia científica sobre el problema de la tipicidad y el debido proceso en el sector educación, asimismo plantear estrategias de mejora basadas en dicha evidencia.
- vi. Cumplir la normatividad relacionada a la Ley de Reforma Magisterial (*Ley N°29944*) y dotar de los recursos necesarios a las comisiones permanentes de procesos administrativos con la finalidad de que lleven a cabo el debido proceso.
- vii. Desarrollar labores educativas de prevención de faltas e infracciones con los docentes y la comunidad educativa en general.

## **A la UGEL Bongará**

- viii. Cumplir el debido proceso en las faltas administrativa de docentes.
- ix. Gestionar los recursos necesarios para el área de asesoría legal, tanto humanos, financieros como logísticos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, W. (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Junín, Perú. Revista Derecho y Cambio Social ISSN: 2224-4131 | Depósito legal: 2005-5822.
- Calderón, A. & Pando, J. (2020). *Tipicidad errónea y vulneración del debido proceso*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Peruana Los Andes.
- Carranza, F. (2019). *Los procesos administrativos disciplinarios de los profesores de educación básica regular en la UGEL de Picota – 2016*. Para optar el Título profesional de Licenciado en Administración Pública. Universidad Señor de Sipán.
- Chaca, E. (2020). *Debido proceso y función disciplinaria según Ley 29944, Ugel Chupaca, 2019*. Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad de Huánuco.
- Chero, R. (2016). *Deficiencia e inconsistencia legal en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador de los docentes, en el ámbito de la UGEL Chiclayo – 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad Señor de Sipán.
- Escobar, W. (2013). *Régimen disciplinario docente aplicado en la educación pública costarricense*. Costa Rica. Tesis para optar por el Grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica.
- Gálvez, L. & Cristóbal, E. (2018). *Principios de la potestad sancionadora administrativa y resolución de conflictos laborales en la UGEL Huancayo 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad Peruana los Andes.

García, J. (2017). *Principios delimitados de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de coronel Portillo 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad Privada de Pucallpa.

García, M. (2017). *Principales faltas cometidas por los profesores en Colombia*. Colombia. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/revelan-las-principales-faltas-cometidas-por-los-profesores-en-Colombia>.

Guillen, R. (2015). *La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Nacional de Huancavelica.

Hernández, J. (2009). *Régimen disciplinario de los docentes en Venezuela*. Venezuela. G.O 5929, del 18 de agosto del 2009.

Hernández, R. 2008; *Metodología de la Investigación*; 3ra edición; México: Editorial Mc.

Graw Hill interamericana.

Hirsh, A. (2011). *Dilemas, tensiones y contradicciones en la conducta ética de los profesores*. México. Revista Sinéctica 37 [www.sinectica.iteso.mx](http://www.sinectica.iteso.mx).

Minedu. (2018). *Ley de la Reforma Magisterial: Ley N° 29944*. Ministerio de Educación.

Lima, Perú.

Molina, J. (2013). *Sanciones a profesores, con multa*. Ecuador. Recuperado de: <https://www.eluniverso.com/2013/04/26/1/1445/sanciones-profesores-multa.html>.

Olano, S. (2019). *Panorama jurídico de las sanciones a profesores como aplicación de la ley N° 29944 en la UGEL de Bagua, Amazonas 2015 -2018*. Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Ordoñez, J. (2016). *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 para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad Nacional del Altiplano.

Pezo, E. (2010). *El régimen disciplinario en la carrera pública magisterial. la necesidad de garantizar la eficacia del procedimiento disciplinario*. Revista Derecho y Cambio Social. Recuperado de:  
[https://www.derechocambiosocial.com/revista023/Regimen\\_disciplinario\\_Sector\\_Educacion.pdf](https://www.derechocambiosocial.com/revista023/Regimen_disciplinario_Sector_Educacion.pdf).

Planelles, M. (2011). *Los directores y las sanciones a las faltas leves de los profesores*. España. Recuperado de:  
[https://elpais.com/diario/2011/08/20/andalucia/1313792523\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2011/08/20/andalucia/1313792523_850215.html).

Reyes, J. (2017). *Principios delimitados de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de Coronel Portillo 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad Privada de Pucallpa.

Salas, J. (2019). *Vulneración a los derechos fundamentales de docentes en los*

*procedimientos administrativos disciplinarios de la UGEL Puno, en el marco de implementación de la ley 29944, años 2015 – 2016.* Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Universidad Nacional del Altiplano.

Timaná, L. (2016). *Impacto de la aplicación de la Ley 29062 y la Ley 29944 en relación al desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 5 UGEL 04, 2015.* Lima. Tesis para optar el grado académico de: Doctor en Educación. Escuela de Post Grado, Universidad César Vallejo.

Uriol, J. (2014). *Utilización de medios probatorios en los procedimientos disciplinarios en el sector educación y su afectación en el debido procedimiento.* Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Derecho. Trujillo, Perú. Escuela de Post Grado, Universidad Nacional de Trujillo.

Ventura, F. (2014). *El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de la unidad de gestión educativa local de Churcampa 2014.* Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Nacional de Huancavelica.

Villegas, M. (2015). *Sanciones administrativas en el sistema educativo y su incidencia en el debido proceso que tienen los docentes.* Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Facultad de Derecho, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Zevallos, H. (2017). *El proceso sancionador y su relación en el desempeño docente, en la Oroya 2017.* Huánuco. Tesis para optar el Título Profesional de: Abogado. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Huánuco.

# **ANEXOS**

**Anexo 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Tipicidad y Debido Proceso en las faltas de docentes. UGEL Bongará, Amazonas 2018 – 2019

Problema	Objetivos	Variable	Marco Metodológico
<p>¿Las faltas disciplinarias de los docentes fueron debidamente tipificadas y se observó el debido proceso en el marco de la Ley de Reforma Magisterial en la UGEL Bongará – ¿Amazonas, en el periodo 2018 y 2019?</p>	<p>Determinar si las faltas disciplinarias de los docentes fueron debidamente tipificadas y siguieron el debido proceso en el marco de la Ley de Reforma Magisterial en la UGEL Bongará – Amazonas, en el periodo 2018 y 2019.</p>	<p><b>V1:</b> Tipicidad de faltas disciplinarias de docentes</p> <p><b>V2:</b> El debido proceso en las faltas de docentes</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> El estudio será de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, transversal y retrospectivo.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estará constituida 10 expedientes de casos de faltas disciplinarias cometidas por docentes de educación básica regular en la UGEL de Bongará durante los años 2018 y 2019.</p> <p><b>Instrumentos:</b> “<i>Ficha de recolección de datos sobre los casos de faltas o infracciones y su procedimiento disciplinario en docentes</i>”</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Se realizará el análisis descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas.</p>

## Anexo 02

### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. **PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre Tipicidad y debido proceso en las faltas disciplinarias de docentes. UGEL Bongará, Amazonas 2018 – 2019, por lo que se le solicita que llene los espacios de acuerdo a los solicitado.

II. **INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo a lo solicitado.

### III. DATOS GENERALES DE LOS CASOS

1. Edad: \_\_\_\_\_
2. Sexo: (M) (F)
3. Formación profesional: \_\_\_\_\_
4. Año del caso: \_\_\_\_\_
5. Institución educativa: \_\_\_\_\_
6. Tipo de institución educativa: \_\_\_\_\_
7. Tiempo de servicio en la UGEL: \_\_\_\_\_
8. Año de la sanción: \_\_\_\_\_

### IV. DATOS SOBRE LA TIPIFICACIÓN DE LA FALTA

De acuerdo a los ítems planteados a continuación, llene los espacios vacíos en términos concretos de acuerdo a la revisión de los expedientes:

Características	Detalle	Observaciones
1. Tipo de sanciones	a) Abandono de cargo b) Violencia física c) Violencia escolar d) Agresión física y psicológica e) Abuso sexual f) Otros	
2. Tipicidad de las faltas de las docentes	a) Leve b) No leve (moderado) c) Grave d) Muy grave	

## V. DATOS SOBRE EL DEBIDO PROCESO

Según la Ley de Reforma Magisterial Ley N°29944

<b>Etapas del proceso administrativo</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>E3</b>	<b>E4</b>	<b>E5</b>	<b>E6</b>	<b>E7</b>	<b>E8</b>
3. Encausamiento y acumulación								
4. Instauración del proceso administrativo mediante acto resolutivo								
5. Notificación de la resolución de instauración del proceso administrativo								
6. Presentación de descargos y pruebas por parte del docente imputado.								
7. Informe oral personal o por apoderado								
8. Investigación durante 45 días								
9. Informe final de la comisión								
10. Resolución de sanción o absolución								
11. Ejecución de la sanción								

*Gracias por su colaboración*

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	4	4	4	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	3	4	4	4	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	4	0.58	0.89	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	3	4	4	0.58	0.89	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	4	4	4	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3	0.58	0.78	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	4	4	4	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	4	4	4	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	4	3	4	0.58	0.89	Valido
ITEM 8	Relevancia	3	4	4	4	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	4	0.58	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	4	0.58	0.89	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	3	4	4	4	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3	0.58	0.78	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	4	0.58	0.89	Valido

**Leyenda:**

**J1.** Juez experto 1

**Media:** promedio

**DE:** Desviación estándar

**V Aiken:** prueba estadística

*La validez total del instrumento es de 0.78*