

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
*ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS*



TESIS

**“EL PROCESO SANCIONADOR Y SU RELACIÓN EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA OROYA 2017”.**

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

TESISTA

Bach. ZEVALLOS CORDOVA, Hugo Aurelio

ASESOR

Dr. PONCE E INGUNZA, Félix

**HUÁNUCO – PERÚ
2018**



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 042-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 16 de abril de 2018

Visto la Resolución N° 173-2017-DCATP-UDH de fecha 14 de noviembre de 2017 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**EL PROCESO SANCIONADOR Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA OROYA 2017**”, presentado por el Bachiller **Hugo Aurelio ZEVALLOS CORDOVA**;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N°587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante informe N° 034-2017-UDH/FD-CATP/FPel.. De fecha 11 de diciembre de 2017, el Dr. Félix Ponce e Ingunza Asesor del Proyecto de Investigación “**EL PROCESO SANCIONADOR Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA OROYA 2017**”, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Hugo Aurelio ZEVALLOS CORDOVA**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mg. Eli Carbajal Alvarado	: Presidente
Abg. Jesús M.Figueroa Ambicho	: Secretario
Abg. Hugo Peralta Baca	: Vocal





UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 042-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 16 de abril de 2018


Artículo Segundo.- Señalar el día viernes 20 de abril de 2018 a horas 10.30 a.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO


Vladislao Zevillas Acosta Dr. D.
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Mg. FERNANDO GURGINO BALMORI
DIRECTOR DEL CATP


DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad.f. Exp. Interesado, archivo



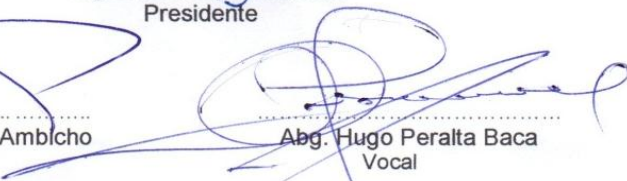
ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:30 horas del día 20 del mes de Abril del año dos mil dieciocho se reunieron en el Sala de Plenarios de Audiencia los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N°042-2018-DCATP-UDH del 16 de abril de 2018, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Hugo Aurelio ZEVALLOS CORDOVA** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

<u>JURADOS CALIFICADORES</u>		<u>PUNTAJE</u>
Mg. Eli Carbajal Alvarado	Presidente	<u>15</u>
Abg. Jesús M. Figueroa Ambicho	Secretario	<u>15</u>
Abg. Hugo Peralta Baca	Vocal	<u>15</u>
CALIFICATIVO :	<u>(15)</u> En números	<u>Quince</u> En letras
RESULTADO :	<u>Aprobado</u> por	<u>Unanimidad</u>


.....
Mg. Eli Carbajal Alvarado
Presidente


.....
Abg. Jesús M. Figueroa Ambicho
Secretario


.....
Abg. Hugo Peralta Baca
Vocal

DEDICATORIA

- ❖ Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón y relumbrar mi aptitud personal.
- ❖ A esa persona que no es necesario dar su nombre pero siempre me ayudo moralmente, a mis sucesores que estuvieron siempre apoyándome a seguir en esta nueva aventura de mi vida profesional, gracias por ser el soporte de mi vida.
- ❖ A mis padres por darme la vida, y con sus enseñanzas darme el buen camino para lograr objetivos en la vida, a mi hermano y hermanas por su apoyo moral y demás familiares.

Hugo.

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades desde las aulas universitarias, los viajes continuos, las evaluaciones, batallando juntamente con mi labor de docente, así mismo el avance de la investigación propuesta, desde sus inicios desde la lucha diaria, para constituirlo comenzando desde el proyecto, y los constantes estudios de campo han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término.

Por ello debo agradecer de manera especial y sincera en primera instancia a la Universidad de Huánuco por darme la oportunidad para forjarme como un buen profesional en la carrera de Derecho, al Dr. Félix PONCE E IGUNZA por guiarme bajo su dirección en la elaboración de la presente Investigación, su apoyo y confianza en mi trabajo y su cabida para tutelar mis opiniones, gracias Doctor por sus buenos consejos.

Quiero expresar también mi más sincero agradecimiento a mi esposa Yicela por darme su apoyo desinteresadamente durante todo el juicio de mi formación universitaria, a mis hijos Jair y Rosario por su comprensión en los momentos que no pude darles el tiempo necesario como padre; con mucho cariño a mis padres, y toda la familia que confió en mí.

Y por último agradezco a todos mis colegas docentes que con su aporte se logró obtener valiosa información. Gracias a todos.

Hugo.

ÍNDICE

	Pág.
PORTADA	
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	VIII
SUMMARY	VIII
INTRODUCCIÓN	IX

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	12
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivo general	17
1.4. Objetivos específicos	17
1.5. Justificación de la investigación	17
1.6. Limitaciones de la investigación	19
1.7. Viabilidad de la investigación	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Definiciones conceptuales	49
2.4. Hipótesis	50

2.5. Variables	50
2.5.1. Variable independiente	50
2.5.2. Variable dependiente	50
2.6. Operacionalización de variables (Dimensiones e indicadores)	51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación (referencial)	53
3.1.1. Enfoque	53
3.1.2. Alcance o nivel	54
3.1.3. Diseño	55
3.2. Población y muestra	56
3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos	57
3.3.1. Para la recolección de datos	57
3.3.2. Para la presentación de datos	57
3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos	57

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos (Cuadros estadísticos con su respectivo análisis e interpretación).	59
4.2. Contrastación de Hipótesis	70

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	70
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	79

RESUMEN

Objetivo: La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente de La Oroya - 2017, Se aplicó el método descriptivo, y se enmarcó dentro del diseño no experimental. Nuestra población de estudio fue 150 docentes del ámbito de la UGEL – Yauli La Oroya, de lo cual se seleccionó por proceso muestral no aleatorio por conveniencia a la investigación 20 docentes que tuvieron procesos sancionadores.

Resultados: Existe una reciprocidad estadísticamente reveladora del 85% de afirmación, que la mayoría de docentes tienden a bajar su rendimiento de educador durante su proceso administrativo afectándose a sí mismo y a sus estudiantes; “reciprocidad auténtica considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el Proceso sancionador. Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa de 85% que durante el proceso administrativo afecta su metodología de enseñanza.

Conclusiones: Existe una reciprocidad estadísticamente reveladora de 85% “reciprocidad auténtica Considerable”.

Tema eje: Relación del desempeño docente y el Proceso Sancionador.

SUMMARY

Objective: The objective of the research was to determine the relationship of the sanctioning procedure with the performance of the La Oroya teacher - 2017, the descriptive method was applied, and it is framed within the non-experimental design. Our study population was 150 teachers from the UGEL - Yauli La Oroya field, from which 20 teachers who had sanctioning processes were selected by non-random sampling process for convenience of research.

Results: There is a statistically significant correlation of 85% of affirmation, that the majority of teachers tend to lower their performance as an educator during their administrative process affecting themselves and their students; "Considerable positive correlation", therefore, the perception of the teaching performance is related to the sanctioning process. Also, there is a statistically significant correlation of 60% that during the administrative process affects their teaching methodology.

Conclusions: There is a statistically significant correlation of 85% "Considerable positive correlation".

Main theme: Relationship of the teaching performance and the Sanctioning Process.

INTRODUCCION

El objetivo del siguiente trabajo, es una aportación jurídica; ya que toda organización exitosa será aquella que sea capaz de identificar, interiorizar, satisfacer y superar de forma continua las expectativas de sus integrantes de la comunidad educativa y poder dar un aporte para la mejora de los procesos sancionadores de una manera inmediata sin afectar a los estudiantes y padres de familia.

La sociedad es el que determina si el servicio que brinda el docente es o no aceptable, convirtiéndose así de esta manera, en el juez. Quién mejor que él, para juzgar; ya que en la educación de hoy se vive un mundo competitivo regido por normas a la cual se debe de cumplir.

Es por ello, que la percepción del desempeño docente se relaciona con el Proceso sancionador.

De ahí que en el ámbito educacional el centro del modelo ha de ser el Docente que tiene a cargo estudiantes futuros ciudadanos, como destinatario final del proceso formativo, cuyos intereses y necesidades habrán de orientar el proceso de su educación.

Si el docente ha logrado los objetivos en la Institución Educativa es porque tiene una mentalidad progresista sin obstáculos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

La valoración del desempeño profesional del docente, es un sumario constante de obtención de datos legítimos y objetivos de su contexto, con el

intento de demostrar y juzgar el fruto educativo que origina en sus estudiantes, el ensanchamiento de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso laboral y sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres, directivos y docentes.

En esta Investigación se ostentan corolarios realizada en la Percepción del Proceso sancionador con el desempeño docente en relación con el aprendizaje de la comunidad educativa, con el objetivo de revelar los diferentes factores que repercuten en su labor diaria de docentes, teniendo en cuenta las múltiples denuncias por faltas cometidas e inclusive por falsas denuncias. A través de una encuesta a los diversos docentes del ámbito de la UGEL Yauli La Oroya, para obtener información, y porqué motivos se dan estas debilidades y hacer una mejora continua. Se seleccionaron a los docentes del nivel primario por ser los más vulnerables en acusaciones de diversas faltas cometidas o no a los estudiantes; con un tamaño de muestra de 20 docentes entre hombres y mujeres; para ello se ha empleado la escala de Likert; siendo un estudio descriptivo porque consiste en ubicar diversas variables y es correlacional porque se busca establecer relaciones.

La presente investigación está estructurada en cinco capítulos. En el Capítulo I, se exhibe el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, así como los objetivos. La justificación de la investigación, es presentada junto con las limitaciones y análisis de viabilidad del estudio.

En el capítulo II, se muestra el marco teórico, el análisis de los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales y la formulación de las hipótesis. Este capítulo es detallado con más pincelada

las principales variables de la investigación y la operacionalización de variables.

En el capítulo III, se muestra los materiales y métodos, la definición del método de la investigación, el diseño , el tipo y nivel de la investigación, la ilustración de la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de investigación (para la recolección de datos, presentación de datos y su análisis e interpretación de datos).

En el capítulo IV, se muestra los trascendentales resultados de la investigación, primero el procesamiento de datos con la presentación de cuadros estadísticos con su respectivo análisis e interpretación, se representa los resultados en forma firme para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se muestra la discusión de los resultados de la investigación dando como respuesta a los problemas propuestos en la presente.

Se presenta las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La complicación y lentitud de los procedimientos administrativos disciplinarios producidos a cabo en la Administración Pública para la aplicación de sanciones no sólo no accede desincentivar la comisión de faltas administrativas o conductas corruptas sino que también acarrear en la ciudadanía un sobresalto de impunidad. El Sector de Educación no corre a este problema, pues estudios como del propio Ministerio de Educación han avisado problemas de retraso en tales procedimientos, lo cual expresa la insuficiente efectividad a la hora de esclarecer las responsabilidades y aplicar sanciones de los plazos establecidos en la normativa proporcionada, realidad que origina en algunos casos la prescripción de la operación disciplinaria y por ende el bajo rendimiento en las labores del desempeño docente.

Es de noción de la población que el Perú enfrenta tres grandes problemas básicos en el nivel educativo. El primer problema, reside en la falta de calidad y equidad. **"Somos un país inmoderado inequitativo en métodos de eficacia de los aprendizajes"**, El segundo problema, es **el monumental separación entre lo que propone el sistema educativo -a nivel superior- y lo que necesita el mercado existente**. Las carreras en las cuales se está instituyendo a los jóvenes muchas veces se hallan ahuyentadas de las insuficiencias del sistema productivo. El gran peligro es que, en algún momento, el desarrollo sostenido del país pueda paralizarse justamente por esa razón". Finalmente, **el tercero, el bajo desempeño de un maestro por la gravamen emocional que tiene por un trámite o acusación de una falta cometida dentro de la institución donde trabaja, por un procedimiento sancionador sin solucionar**, y que permitan que las personas **estén motivadas y contentas dentro de la carrera**. Si ocupamos que la responsabilidad del problema implique al docente y a otros, entonces la mirada, la actitud, el enfoque, el lenguaje y las tesis sobre el desempeño docente, responderán a una configuración más global, compleja y realista. La calidad de la educación es preocupación y compromiso nacional. El interés por esta problemática, podría augurar, de parte de las autoridades educativas, mayor y mejor atención al desarrollo intelectual de los profesores; a la necesidad de estructuras de apoyo que tiene el profesorado; si asumimos que la responsabilidad del problema involucra al docente y a otros, Urge además, la puesta en acción de la cultura de la autocrítica, como política personal-institucional y social. Así, podremos

avanzar hacia un Sistema Educativo que tenga como cimientos: la justicia, la humanización y la sabiduría que brota de la ciencia.

Una de la más grandes inequidades, contamos con alto porcentaje de desempleados y subempleados que mancilla la dignidad de la persona humana. Hasta ahora, en educación cuesta hablar de mínimo de acciones y monitoreo y acompañamiento de las acciones técnico pedagógicas. Esto reafirma que la gestión está centrada en lo administrativo dejando de lado de lo que debería ser lo central, es decir, la gestión pedagógica.

Pero al margen de lo estrictamente pedagógico, la insuficiencia de condiciones que limitan los esfuerzos que hacen los docentes tienen como consecuencia lógica la disminución de los estándares de calidad de los aprendizajes esperados, en nuestra región uno de principales deficiencias de los docentes en el bajo rendimiento en su desempeño, es el procedimiento sancionador que se le sigue por algunas faltas, y sin respetar el debido proceso durante el procedimiento hasta que salga una sentencia o absolución de la falta cometida por parte del docente.

PROBLEMA INSTITUCIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

En la ciudad de La Oroya el desempeño laboral del docente presenta las siguientes características:

- La mayoría de los docentes son profesionales de diversos lugares, académicamente con estudios superiores concluidos en universidades e Institutos pedagógicos de la región y a nivel nacional, algunos hasta con estudios de post grado.

- De acuerdo a la realidad de la Institución donde laboran aplican y manejan una metodología de enseñanza de acuerdo a sus distintas necesidades y de acuerdo como se propone en el Diseño Curricular Nacional, adaptándola a la realidad local e Institucional.
- En las diversas Instituciones Educativas del ámbito del distrito de La Oroya se practican un clima institucional con mejoras de la comunidad educadora, la población estudiantil y padres de familia.
- Los docentes de La Oroya en un 95% se interesa por el aprendizaje de los estudiantes en sus diferentes niveles de educación, muestra de ello es el resultado de los dos últimos años consecutivos ganadores de la evaluación Censal aplicados por el MINEDU en primaria como en secundaria en la región Junín.
- Por Instituciones Educativas se evidencia los 99% de la asistencia a sus centros de trabajo de los docentes de una manera puntual, reportados en la UGEL Yaulí La Oroya.
- La mayoría de los docentes están en constante participación de actualizaciones en diversos rubros con respecto a la educación ya sea de manera virtual y otros organizados por diversos estamentos y por parte del MINEDU.
- En la actualidad se encuentra casos diferentes de docentes de la EBR, nivel primaria de La Oroya sometidos a diversas faltas cometidas y por consiguiente denuncias de padres de familias y estudiantes que no son atendidos por las autoridades respectivas de

cada I.E. y en algunos casos son derivadas a la Unidad de Gestión Educativa Local de La Oroya para su procedimiento administrativo correspondiente.

- De no resolverse oportunamente los problemas citados anteriormente y del deficiente desempeño laboral de los docentes de La Oroya, se tendrá en el futuro docentes que no contribuyan a la formación integral de los nuevos estudiantes futuros de nuestro Perú, por consiguiente no será referente a la presente.
- Como resultado del trabajo de la Tesis se propone que el Procedimiento sancionador a los docentes causados por apertura de diversas faltas en la Institución Educativa, que no tienen un eficiente desempeño laboral sean tratados de una manera inmediata, respetando el debido proceso; que primero se debe de resolver las faltas supuestamente cometidas dentro de la misma Institución por la comisión del Consejo educativo institucional, a fin que el docente no sea afectado en su trabajo de manera anímica y psicológica.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente en La Oroya – Yauli 2017?

Problemas específicos

- a) ¿Qué relación tiene las notificaciones de resolución de apertura de los procesos administrativos con el desempeño docente?
- b) ¿Qué relación tiene el período de duración del proceso administrativo con el desempeño docente?

1.3. Objetivo general

Determinar la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente en La Oroya – Yauli 2017.

1.4. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de las notificaciones de la resolución de apertura de los procesos administrativos con el desempeño docente.
- b) Determinar la relación del período de duración del proceso administrativo con el desempeño docente.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación que se realizó, se encuentra plenamente justificada por la importancia y trascendencia del tema, referida a la relación que se da del desempeño docente con el proceso sancionador y una correcta aplicación del debido proceso en las faltas cometidas por algunos docentes y su relación con el bajo rendimiento en el desempeño docente, en las I.E. de La Oroya en el periodo 2017.

Es para determinar la relación que se da por los debidos procesos administrativos dándole una validez y una correcta aplicación de la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU Aprueban Norma Técnica denominada “Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público”.

Percibiendo desde una representación del lado emocional del docente, ya que no pueden desenvolverse con la misma actitud desde antes de ser procesados por denuncias dadas por estudiantes, padres de familia; aduciendo agresiones físicas y/o psicológicas siendo estas faltas cometidas en el trabajo.

Igualmente el estudio puede servir de escenario para emprender acciones en función de minimizar los actos violentos que se suceden dentro de los planteles educativos y contribuir a elevar la calidad educativa de los mismos. Tengamos en cuenta que este milenio demanda mayor confianza en el hecho educativo y desde esta investigación se puede hacer aportes valiosos que de alguna manera incidirá en el progreso de la educación en el ámbito de La Oroya.

Desde el enfoque teórico, es notable porque se evidencia la preexistencia de la Teoría de Campo, siendo aporte que le da significancia al ambiente en el cual se despliega una persona, considerando que el mismo puede intervenir de forma directa en la conducta del ser humano, y al mismo tiempo sostienen que la forma como esa persona percibe ese entorno es tan responsable como el ambiente mismo. De igual manera la Teoría Conductista son de importancia para el aporte de este estudio, ya que consideran la conducta únicamente evidente dentro de un contexto y el desarrollo es el ambiente tal y como se observa, muchas veces a través de un estímulo que provoca una respuesta.

Al mismo tiempo, desconozco la existencia de otras investigaciones sobre este temática, sería bueno que preexistiera porque de esa manera indicarían la necesidad del estudio sobre el tema de violencia estudiantil y las acusaciones correctas y sus consecuencias, que hoy día se torna cada vez más interesante contar con diversas fuentes de investigación relacionadas con el problema planteado, puesto que los mismos servirán de tribuna para futuras investigaciones

Tengamos en cuenta que aunque son muchos los informes explicativos de las causas que crean violencia en la escuela, son escasos los estudios realizados en nuestro medio sobre las manifestaciones de violencia estudiantil y menos sobre los factores inseparables a la propia institución educativa que las provocan, siendo esto objeto de limitación de los argumentos necesarios para fundamentar las emociones recibidas del entorno.

Por este motivo se reflexiona la contingencia del presente proyecto de investigación, cuyo desenlace es ofrecer información acerca del proceso sancionador con el desempeño docente, demostrado en un contexto expreso, donde las causas son múltiples y enlazadas, por lo que se hace necesaria la filiación de dichas causales.

Desde ya nace la importancia de hacer un estudio del comportamiento del docente dentro de su labor docente mientras este lleva a cabo un proceso administrativo sancionador sea por la falta cometida. Sin antes haberse solucionado dentro de la misma institución y llevándose un incorrecto debido proceso.

1.6. Limitaciones de la investigación

- ❖ Limitado apoyo por parte del personal comisionado del departamento de procesos administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Yaulí - La Oroya.
- ❖ El nivel de confiabilidad de algunos expedientes de procesos aperturados a docentes con faltas a su labor por diversos motivos.

- ❖ Banco de datos incompletos y no actualizados, de las faltas denunciadas con el rubro de maltratos físicos y psicológicos en escuelas y colegios del distrito.
- ❖ El período de tiempo de recolección de la información desde la propuesta del proyecto.
- ❖ Desinterés de algunos docentes en presentar sus casos para la investigación.

1.7. Viabilidad de la investigación

- ❖ El vigente trabajo de investigación tuvo viabilidad ya que se contó con el soporte de las autoridades de la UGEL Yauli La Oroya.
- ❖ El acceso a algunos expedientes con emisión sancionador, que se resolvieron en las oficinas de procedimientos administrativos de la UGEL, en diferentes casos de faltas contra los estudiantes
- ❖ Accesos a casos presentados en diversas Instituciones Educativas acerca de docentes que cometieron supuestas faltas y el debido proceso incorrecto aplicados en ellos.
- ❖ Acceso a información que ayuda a determinar lo que significa un debido proceso en los estamentos del sector educación.
- ❖ La disposición de algunos casos en el sistema de Internet.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes de campo

1. (2017) LÓPEZ DELGADO, Juan Jorge, “RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS INSTRUCTORES MILITARES EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS”

En el organismo existe un clima laboral, con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución educativa; sin embargo esta se ve perturbada en la institución por dos aspectos fundamentales, en cuanto a la premura con que se injerta la información entre profesores y equipo directivo, al respeto que existe entre los miembros de la corporación que tiene la media más baja entre el personal de servicio y administrativo con el equipo directivo.

El 89.7% de los docentes expresan que siente entre regular a baja complacencia con la labor que desempeñan en la institución, empero opinan mayor satisfacción con los resultados de su propio trabajo; no obstante se sienten descontentos con el funcionamiento de los órganos formales de la corporación, llámese CONEI, asamblea de profesores y la dirección.

2. (2015) GUILLEN VALENCIA, Rubén, “LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UGEL DE HUANCVELICA”

- Se concluye que, En el desarrollo del Proceso disciplinario no se toma en cuenta el plazo para ejecutar dicha acción, tanto para la ejecución de la investigación como para dar aviso al docente involucrado. Esto debido a que se realiza una fingida doble investigación, por un lado la Oficina el CADER y por otro lado la Comisión de procesos administrativos...
- Que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica no cuenta con personal considerada para ocupar el oficio de miembro de la Comisión de Procesos Disciplinarios, en la mayoría de los casos lo ocupan los mismos educadores, quienes sin una buena preparación jurídica resuelven los destinos de los educadores y que inevitablemente muchos de ellos son penados irregularmente y de forma desproporcional.
- La postura con la entrega del pliego de cargos al docente implicado, previa a la apertura de Proceso Disciplinario, se efectúa, de manera defectuosa, por cuanto la Unidad de Gestión Educativa no cuenta con

el personal de asignación exclusiva para este trabajo, por lo que las Notificaciones a los educadores implicados, en mucho de los casos se hace a través de personas ajenas al proceso y fuera de plazo.

- **Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU Aprueban Norma Técnica denominada “Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público”**

- Artículo N° 13, FUNCIONES DE LAS COMISIONES DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, Adicionalmente a lo señalado en el artículo 95 del Reglamento y en la presente norma, las Comisiones ejercen con plena autonomía, las siguientes funciones y atribuciones:

1. Efectuar las investigaciones que el caso amerite, solicitando informes que estimen convenientes, examinar las pruebas que se presenten y actuar las demás diligencias que consideren necesarias para establecer la existencia de la falta administrativa o infracción.
2. Proponer la incorporación en el proceso administrativo disciplinario, de otros presuntos responsables no considerados en la denuncia, cuando se presuma su participación en la comisión de la falta administrativa o infracción ética.
3. Aprobar los informes que sean necesarios para la tramitación de los procesos administrativos disciplinarios, dentro de los plazos establecidos.
4. Proponer de ser el caso la evaluación psicológica del procesado.
5. Atender, dentro de los plazos de ley, los requerimientos de información

efectuados por la Defensoría del Pueblo, el Congreso de la República, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, la Procuraduría Pública, entre otras Entidades del Estado; así como aquellas solicitadas en el marco de lo señalado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública vinculados a los procesos administrativos disciplinarios de los docentes.

- ARTICULO N° 30, DENUNCIA MALICIOSA. El denunciado que, luego de la absolución o archivo de la denuncia, considere que ésta ha sido efectuada de manera maliciosa, tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes.
- Artículo 45.- DETERMINACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA
Para la determinación de la gravedad de la falta, se evaluará de manera concurrente las siguientes condiciones:
 1. Circunstancias en que se cometen. Formas en que se cometen.
 2. Concurrencia de varias faltas o infracciones
 3. Participación de uno o más servidores.
 4. Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.
 5. Perjuicio económico causado.
 6. Beneficio ilegalmente obtenido.
 7. Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
 8. Situación jerárquica del autor o autores.

- **Funciones del CONEI**

El Consejo Educativo Institucional es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la Institución Educativa, que contribuye a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad de carácter transparente, moral y democrático.

2.1.2. Antecedentes teóricos

- (2006) Tribuna de periodistas “FALSAS DENUNCIAS DE ABUSO SEXUAL” Un artículo elaborado a nivel internacional dada por una carta abierta nos da a conocer un caso de denuncia falsa contra un docente. “Para dar parte de lo que estamos sufriendo por una falsa denuncia de abuso sexual sin ninguna prueba ni fundamento, **hecha por una madre que padece graves alteraciones mentales** (palabras más palabras menos, es lo que dicen sus peritajes, aparte adjunto pedido de historia clínica de su tratamiento en el Borda que **ningún juez mandó pedir**), inducida esta desde un principio por centros de violencia que lo único que hacen es generarla, a saber. También intervino el *Centro de atención a la víctima de violencia sexual* de la Policía Federal de la calle Peluffo 3981, allí en el informe ellos mismos ponen en una parte que **el niño es inducido por su madre a decir cosas horrosas** al transcribir una parte del diálogo donde mi hijo dice textualmente “... *digo esto porque mi mamá me enseñó...*”, de lo cual aporto fotocopias y, sin embargo, recomiendan al juzgado una (medida) cautelar para mí, siendo que se dan cuenta que la que lo corrompe es su propia madre .

- (2014) Arequipa, “INVESTIGAN A DOCENTE POR TOCAMIENTOS INDEVIDOS” Conforme a una información encontrada en la página web de la prestigiosa emisora Radio Programas del Perú se encuentra el siguiente caso: “Un docente de la institución educativa Franklin Roosevelt, ubicado en el distrito arequipeño de Tiabaya, es investigado por el presunto delito de actos contra el pudor en agravio de una menor de 10 años. El maestro Julio César Lazo Pinto, de 51 años, fue detenido en la proximidad luego que la madre de la escolar de iniciales J.S.A lo denunciara en la comisaría de la zona por tocamientos indebidos. De acuerdo a la denuncia policial, el docente al quedarse solo con la menor en el aula, cerró la puerta y luego le alzó la falda para realizarle tocamientos de sus partes íntimas; huyendo raudamente la estudiante para contar lo ocurrido a su progenitora. El maestro, que tiene 16 años trabajando para el Ministerio de Educación y sin antecedentes, aseguró su inocencia y dijo que solo ‘son falsas acusaciones’. En audiencia realizada este viernes, al maestro le fue dictada comparecencia con restricciones mientras duren las investigaciones a cargo del Ministerio Público”

- (2012) Piura “ACUSAN A UN DOCENTE DE MALTRATAR A ALUMNA” De acuerdo al diario de circulación nacional PERU 21 en uno de sus artículos menciona: “Una seria denuncia por bullying **contra el docente Audelio Agip Alarcón**, del colegio Divino Jesús –ubicado en el asentamiento humano Los Medanos, en el distrito de Castilla–, fue hecha en la comisaría de Tacalá por Neiver Torres, tía de una escolar de 14 años y de iniciales L.M.A.T. El profesor fue acusado de decirle “**serrana bruta e inútil**” a la menor, lo que causó risas entre sus compañeros. El director del colegio, Wilfredo Facundo,

dijo que el maestro **tiene antecedentes de maltrato**. Empero, este señaló que las acusaciones son falsas y que solo buscan desprestigiarlo”.

- (2012) RPP. De acuerdo a un artículo encontrado en la web. Nos da a conocer una acusación que recibió un docente de manera injusta “La madre de familia Lucía Zavala Melgarejo denunció ante la UGEL de la localidad de La Oroya (Junín) que su hija de 8 años, quien cursa el tercero de primaria en el colegio Daniel Alcides Carrión, fue agredida en repetidas oportunidades por el docente Teodoro Zacarías Ricra. “Desde hace más de un año el docente ha venido agrediendo a mi hija, le jalaba el pelo y una vez la empujó hasta que caiga de la silla”, dijo a RPP Zavala Melgarejo. Comentó que el pasado el 16 de mayo golpeó a la niña hasta sacarle sangre de la nariz. “Teodoro Zacarías siempre negó cualquier tipo de agresión y hasta acusó a la niña de mentir”, “El docente Zacarías Ricra adujo que no es responsable de lo que se le acusa y que el altercado fue con la mamá y no con la niña”, añadió Hidalgo.

- (2014) RPP. Uno de los temas más conocidos en el Jurisdicción de La Oroya fue la acusación a diversos docentes de una sola Institución Educativa “En los últimos meses se registraron seis casos de violencia contra escolares de diferentes instituciones educativas de la provincia, indicó Norma Córdova, directora de la Ugel La Oroya (Junín). Entre las denuncias, tres son por violencia psicológica, un caso de maltrato físico, uno de violencia escolar y un intento de violencia sexual contra una estudiante. Dichos casos son vistos en el Área de Procesos Administrativos de la Ugel La Oroya. Además, la empleada detalló que en los casos más graves, los maestros culpables son sancionados con el alejamiento temporal sin

retribución, acorde a ley. Además, recomendó a los padres a denunciar casos parecidos para que sean investigados. Por otro lado, anunció que se instalará el Sistema Especializado en Reporte de Casos sobre Violencia Escolar (SISEVE) para que los progenitores y alumnos denuncien los casos de violencia en las instituciones educativas.

- (2002) Fernández, J. "FUENTES DE PRESIÓN LABORAL, TIPO DE PERSONALIDAD, DESGASTE PSÍQUICO, SATISFACCIÓN LABORAL" en la indagación fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (burnout), agrado laboral y desempeño docente en educadores de educación primaria de Lima Metropolitana su investigación ultima que las fuentes de presión laboral y la personalidad tipo A se corresponden de forma negativa con la complacencia laboral y el desempeño docente en los educadores de educación primaria de Lima Metropolitana, se descubrió que ambos grupos de variables están relacionados significativamente; esto indica que a mayor presión laboral menor satisfacción y menor desempeño docente. El objetivo general ha sido analizar la correspondencia entre las fuentes de presión laboral y la personalidad tipo A, con el desgaste psíquico que produce la actividad educativa, la satisfacción laboral y el desempeño docente. El método utilizado es correlacional, la población y muestra estaba constituida por 334 docentes de educación primaria de diferentes colegios de Lima Metropolitana. Aquí se nos muestra que la trabajo docente es una labor de permanente dedicación y esfuerzo, con escaso prestigio social y con remuneraciones poco apropiadas, las presiones de una sucesión de factores hacen que el maestro trabaje muchas veces con poca motivación. Los efectos indican que el desempeño docente es la variable más influida

por la presión laboral y la conducta tipo A que es la presencia de una permanente complacencia con respecto a los logros personales, teniendo en consideración que el compromiso en el aula es el componente central de la profesión docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El **procedimiento administrativo sancionador** es el que utilizan las administraciones públicas para ejercer su potestad sancionadora. En Perú está regulado por la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

❖ LEY N° 27444 –LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Artículo 235.- Procedimiento sancionador

Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ceñirán a las siguientes disposiciones:

1. El procedimiento sancionador se prepara siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como resultado de orden superior, petición determinada de otros órganos o entidades o por denuncia.

2. Con anterioridad al principio formal del procedimiento se podrán realizar acciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación.

3. Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la jurisdicción instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al

posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo antepuesto para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

4. Vencido dicho plazo y con el pertinente descargo o sin él, la autoridad que instruye el procedimiento realizará de oficio todas las acciones necesarias para el examen de los hechos, obteniendo los datos e informaciones que sean principales para determinar, en su caso, la existencia de gravamen susceptible de sanción.

5. Consumada, de ser el caso, la recaudación de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento resuelve la exigencia de una sanción o la no existencia de transgresión. En caso de que la organización del procedimiento descubra la existencia diferenciada de órganos de instrucción y órganos de resolución concluida la recaudación de pruebas, la autoridad instructora manifestará propuesta de resolución en la que se determinará, de manera causada, las conductas que se consideren convenientes constitutivas de infracción, la norma que prevé la exigencia de sanción para dicha conducta y la sanción que se propone que se asigne; o bien se planteará la afirmación de no existencia de transgresión. Recibida el supuesto de resolución, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción podrá disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que sean formales para resolver el procedimiento.

6. La resolución que aplique la sanción o el fallo de archivar el procedimiento será informada tanto al administrado como al órgano u

entidad que expresó la solicitud o a quién denunció la transgresión, de ser el caso.

❖ **Facultad sancionadora y registro de sancionados**

La Contraloría General tiene jurisdicciones para castigar administrativamente a los empleados y asalariados públicos que perpetren faltas graves o muy graves sin considerar el vínculo laboral, contractual, estatuario, administrativo o civil del infractor y del régimen bajo el cual se encuentre, de acuerdo a lo determinado en la Ley N° 29622 y su Reglamento.

El procedimiento sancionador consta de dos instancias que cuentan con facultad técnica, la primera a cargo del órgano instructor que realiza las pesquisas, plantea las infracciones y sanciones, y un órgano sancionador que impone o excluye las sanciones propuestas. La segunda instancia a cargo del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, resuelve en última instancia las apelaciones presentadas por los servidores y funcionarios públicos.

La carga administrativa funcional es autónoma de las responsabilidades penales o civiles que pudieran establecerse por los mismos hechos, en tanto los bienes jurídicos o intereses protegidos son diferentes.

❖ **LAS SANCIONES EN LA LEY N° 29944**

A. TIPOS DE SANCIONES:

El artículo 43° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial señala que “Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que infrinjan los principios, obligaciones, compromisos y prohibiciones, incurrirán en responsabilidad administrativa y son pasibles de

sanciones según la riesgo de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican con acatamiento de las garantías constitucionales del debido proceso”. Asimismo, establece que las sanciones taxativamente son:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión en el deber hasta por treinta (30) días sin satisfacción de remuneraciones.
- c) Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un días hasta doce (12) meses
- d) Destitución del servicio.

Precisa también que las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas”.

❖ FALTAS DE INFRACCIONES EN LA LEY N° 29944

a. Concepto:

Las acciones que transgreden los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, por los cuales se incurre en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario, se denominan faltas o infracciones de manera general.

Sin embargo, el artículo 77° del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley N° 29944, se establecen diferencias en los conceptos de estos dos términos.

b. De las faltas:

b.1. Concepto: El artículo 77.1. del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley N° 29944, rotula que 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 sanción administrativa correspondiente. En consecuencia, se incurre en FALTA cuando se contravienen los siguientes obligaciones de los profesores contemplados en el artículo 40 de la Ley 29944:

- a) Desempeñar en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, cumpliendo con responsabilidad y efectividad los procesos formativos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de programación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional.
- b) Emplazar al estudiante con respeto a su libertad, independencia, identidad, creatividad y colaboración; y asistir con sus padres y la dirección de la institución educativa a su formación integral. Evaluar siempre este proceso y plantear las acciones correspondientes para certificar 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.
- e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el horario de trabajo.
- f) Contribuir en la formulación del proyecto educativo institucional, tomando con responsabilidad las tareas que les correspondan.
- g) Participar, cuando sean elegidos, en las diligencias 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 o las entidades competentes.

i) Profesar la docencia en fraternidad con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de exclusión por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

j) Conocer, apreciar y respetar las culturas locales, en el contorno nacional, y la lengua originaria.

k) Asistir a la afirmación y desarrollo cultural y residente de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.

l) Comunicar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y platicar con ellos sobre los objetivos formativos y la estrategia educativa, estimulando su responsabilidad con el proceso de aprendizaje.

m) Vigilar, ejercer óptimo y rendir balances de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa.

n) Aseverar que sus diligencias profesionales se establezcan en el respeto recíproco, 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) Contribuir al trabajo en equipo de los educadores de la institución educativa.

- p) Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.
- q) Otros que se desglosen de la presente ley o de otras normas concretas de la materia.

b.2. Tipos de faltas:

La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial califica las faltas como leves (o faltas que no pueden ser calificadas como leves), graves o muy graves.

b.3. Calificación y gravedad de la falta:

El artículo 45° de la Ley N° 29944 señala que “es atribución del profesional que corresponda, calificar la falta o infracción atendiendo a la naturaleza de la acción u omisión, así como a la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes”. Asimismo, el artículo 78° de la misma Ley establece que “las faltas se califican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad se establece evaluando de manera presente las condiciones siguientes:

- a) Situaciones en que se cometen.
- b) Forma en que se ejecutan.
- c) Afluencia de varias faltas o transgresiones.
- d) Intervención de uno o más servidores.
- e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.
- f) Daño económico causado.
- g) Beneficio ilegalmente conseguido.
- h) Preexistencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
- i) Contexto jerárquico del autor o autores”.

Por lo expresado en este artículo 45° de la Ley N° 29944, se deduce lo siguiente:

1. El hecho de distinguir la falta o infracción le corresponde al profesional que corresponda. Por ejemplo, en la institución educativa, esta titularidad recaerá al Director de la misma debido a que el artículo 55° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, expresa que “El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la misión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo”.

2. Las faltas o infracciones se distinguen considerando:

- La naturaleza de acción u negligencia.

- La gravedad de las mismas.

3. Las faltas se estiman teniendo en cuenta el principio de legalidad-tipicidad. Sobre este tema, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N.° 2192-2004-AA /TC – Tumbes, señala claramente entre sus Fundamentos:

- El principio de legalidad establece una legítima caución constitucional de los derechos primordiales de los habitantes y un juicio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado Democrático. La Constitución lo dedica en su artículo 2°, inciso 24, literal d), con el siguiente tenor: “Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley” .

c. De las infracciones:

Por otro lado, el artículo 77.2. del Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley N° 29944, precisa que se considera INFRACCIÓN a la transgresión 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, facilitando parte a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente. Como resultado, se incurre en INFRACCIÓN cuando se contravienen los siguientes artículos de la Ley N° 27815:

“Artículo 6.- Principios de la Función Pública.

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto. Proporciona su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, respondiendo que en todas las fases del proceso de toma de fallos o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. Probidad. Interviene con rectitud, honradez y honestidad, intentando integrar el interés general y rechazando todo provecho o ventaja personal, emanado por sí o por interpósita persona.
3. Eficiencia. Ofrece aptitud en cada una de las funciones a su cargo, intentando lograr una capacitación concreta y permanente.
4. Idoneidad. Concebida como aptitud técnica, legal y moral, es posición fundamental para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe apasionarse a una formación sólida acorde a la realidad, instruirse permanentemente para el íntegro cumplimiento de sus funciones.
5. Veracidad. Se expresa con legitimidad en las relaciones funcionales con

todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y apoya al esclarecimiento de los hechos.

6. Lealtad y Obediencia. Actúa con lealtad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, desempeñando los mandatos que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que congreguen las formalidades del caso y tengan por objeto la ejecución de actos de prestación que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de injusticia o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en juicio del superior jerárquico de su institución.

7. Justicia y Equidad. Tiene permanente habilidad para el cumplimiento de sus funciones, permitiendo a cada uno lo que le es debido, ejerciendo con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. Lealtad al Estado de Derecho. El empleado de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública”.

“Artículo 7.- Deberes de la Función Pública.

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad. Debe actuar con imperiosa rectitud política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones indicando autonomía a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

2. Transparencia. Debe establecer los actos del servicio de manera claro, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son asequibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de ofrecer y proveer información fehaciente, completa y oportuna.

3. Discreción. Debe guardar reserva respecto de hechos o averiguaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin daño de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la claridad de la información pública.

4. Ejercicio Apropiado del Cargo. Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe acoger venganza de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado. Debe resguardar y guardar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.

6. Responsabilidad. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma completo, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las rigurosamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para aminorar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados

establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

“Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública.

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto.
2. Obtener Ventajas Indebidas..
3. Realizar Actividades de Proselitismo Político.
4. Hacer Mal Uso de Información Privilegiada.
5. Presionar, Amenazar y/o Acosar.

- Que el Proceso sancionador de acuerdo a la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley N° 29944 Decreto Supremo N° 007-2015-MINEDU, Modifica artículos del Reglamento de la ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-MINEDU II. POTESTAD SANCIONADORA

A. CONCEPTO:

El artículo 40° de la Constitución reduce que “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos”. Además en el tercer párrafo del artículo 41° de la Constitución se prescribe que “La ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública”. En resultado, la misma Carta Magna otorga potestad a la Administración para implantar compromisos de los servidores así como la facultad para sancionar. Es decir, se configura el ius puniendi del Estado a través de la potestad sancionadora de la Administración.

Además, el artículo 231° de la ley N° 27444, LPAG, señala que “El ejercicio de la potestad sancionadora pertenece a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido explícitamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto”. Asimismo, esta mando se ejercerá solo dentro de un procedimiento administrativo, en el cual se deben considerar forzosamente la Constitución y los principios especiales de la potestad sancionadora que según el artículo 230° de la Ley N°27444, LPAG”

- **De acuerdo a la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU Aprueban Norma Técnica denominada “Normas que Regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para Profesores en el Sector Público”**
- Artículo N° 13, FUNCIONES DE LAS COMISIONES DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, Adicionalmente a lo señalado en el artículo 95 del Reglamento y en la presente norma, las Comisiones ejercen con plena autonomía, las siguientes funciones y atribuciones:
 - ❖ Efectuar las investigaciones que el caso amerite, pidiendo informes que estimen convenientes, inspeccionar las pruebas que se presenten y ejercer las demás diligencias que consideren necesarias para instituir la existencia de la falta administrativa o infracción.
 - ❖ Plantear la incorporación en el proceso administrativo disciplinario, de otros presuntos comprometidos no considerados en la denuncia, cuando se sospeche su participación en la comisión de la falta administrativa o infracción ética.

- ❖ Certificar los informes que sean necesarios para la tramitación de los procesos administrativos disciplinarios, dentro de los plazos establecidos.
- ❖ Plantear de ser el caso la evaluación psicológica del procesado.
- ❖ Atender, dentro de los plazos de ley, los requerimientos de información efectuados por la Defensoría del Pueblo, el Congreso de la República, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, la Procuraduría Pública, entre otras Entidades del Estado; así como aquellas requeridas en el marco de lo señalado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública vinculados a los procesos administrativos disciplinarios de los docentes.

- ARTICULO N° 30, DENUNCIA MALICIOSA. El denunciado que, luego de la absolución o registro de la denuncia, considere que ésta ha sido perpetrada de manera maliciosa, tiene libre su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes.

- Artículo 45.- DETERMINACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA
Para la determinación de la gravedad de la falta, se ajustará de manera concurrente las siguientes condiciones:

- ❖ Situaciones en que se cometen. Formas en que se realizan.
- ❖ Afluencia de varias faltas o infracciones
- ❖ Colaboración de uno o más confesos.
- ❖ Dificultad del daño al interés público y/o bien lícito protegido.

- ❖ Perjuicio económico causado.
- ❖ Beneficio ilegalmente obtenido.
- ❖ Preexistencia o no de casualidad en la conducta del autor.
- ❖ Contexto jerárquico del autor o autores.

- **Funciones del CONEI**

El Consejo Educativo Institucional es un miembro de colaboración, concertación y vigilancia ciudadana de la Institución Educativa, que contribuye a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad, de carácter claro, moral y democrático. Su razón de ser tiene que ver con la intervención de los representantes de la comunidad que genera mecanismos idóneos para ejercer la vigilancia de la gestión del Centro, así como para atender los derechos de sus componentes orientados a fortalecer las capacidades decisorias del Director de la Institución Educativa.

EL PROCESO ADMINISTRATIVO SEGÚN DIFERENTES AUTORES

- ❖ Es el conjunto de períodos o espacios sucesivos a través de los cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso completo.

Much Galindo

- ❖ *“Pasos para reglamentar la operación de una empresa en forma efectiva, desde su presión-para la fijación de objetivos claros- planeación, organización, integración, orientación y observación de*

sus actividades, permitan el adecuado aprovechamiento de sus recursos y la máxima motivación del elemento que la consiente”.

Hernández y Rodríguez Sergio.

❖ Dra. ACEVEDO KENC **“PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y DISCIPLINARIO”**

Conjunto de actos relacionados que deben seguirse para aplicar una sanción administrativa e imponer sanciones a los administrados.

❖ **DEBIDO PROCEDIMIENTO**

Constituye la imposición de sanciones, respetando las garantías del debido procedimiento., esto es:

- a. Presentar argumentos
- b. Brindar y promover pruebas
- c. Conseguir una decisión motivada.

❖ **Presunción de Licitud, inocencia, de corrección.**

La autoridad no puede sancionar mientras no demuestre la responsabilidad del administrado.

2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE

El Desempeño docente es el eje que activa el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace preciso el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto.

RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES EN OTROS: El perfeccionamiento de habilidades de comunicación efectivos y la comprensión y valoración de las emociones de los otros, es cuando la gestión de la inteligencia emocional pasa de intrapersonal a interpersonal. Las grandes tareas de este parámetro son: Auto apertura.-Sensibilidad a los sentimientos del otro y cuidando mucho el lenguaje corporal. Asertividad.-Habilidad de mantener nuestros derechos, opiniones, creencias y deseos, respetando al mismo tiempo las del otro.

- (2001) VALDEZ, **“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE”** La evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativa a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la atención axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser de desempeño docente. Evaluar al docente en su rol dentro del aula de clase es una pericia acertada para retroalimentar su forma de comportarse y mejorar su desempeño a futuro.

La evaluación del desempeño docente nos brinda circunstancias para perfeccionar sus competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, de modo que el servicio educativo que reciben los alumnos sean de calidad, promoviendo así un clima social de clase favorable a la aplicación y éxito de los planes y programas.

- Según Valdés, H. (2000), La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de antecedentes válidos y fiables, con el objetivo de evidenciar y juzgar el efecto educativo que produce en los alumnos el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, su

emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

- De la definición anterior se deduce que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, enfatizando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, expresar un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea. Concretamente la evaluación integral del docente debe depender de sus características históricas , sociales y culturales de acuerdo al contexto donde se desenvuelve; se conocen sus insuficiencias, los factores que influyen en su perfil real, Las características del perfil ideal, las capacidades e integral del ser humano, algunos rasgos personales que debe tener un docente. Precisar el propósito de la evaluación integral, los fines de la evaluación del desempeño profesional, las capacidades pedagógicas y la propuesta para evaluar al docente. Tener estándares de su desempeño profesional y un perfil ideal en contraste con el perfil real.

- ❖ (2003) EXTREMERA N. Y FERNANDEZ- BERROCAL **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA CONVIVENCIA EN LAS AULAS”**. La convivencia escolar es un reflejo de la convivencia ciudadana. La forma que los estudiantes perciben la convivencia escolar genera modelos de comportamiento que se transfieren a la convivencia ciudadana. Es por ello que los sistemas educativos se convierten en elemento fundamental para la convivencia en

democracia y en consecuencia para la prevención de la violencia. Vivimos a diario en mayor o menor medida las situaciones de conflicto, indisciplina, acoso, comportamientos disruptivos, peleas, violencia diversa, etc. Y hemos podido observar a su vez la escalada creciente de actos violentos que se observa en otros países. Es por ello necesario adquirir desde la escuela un compromiso especial para luchar contra todo tipo de violencia, alternar esfuerzos en la prevención de la violencia escolar y en la mejora de la convivencia escolar. Otra cosa que nos intranquiliza al profesorado es un conjunto de comportamientos que no se pueden considerar como violencia pero sí están relacionados con problemas de convivencia en el aula y suponen una especie de actos violentos, los nombrados comportamientos disruptivos como la falta de respeto, boicot permanente, falta de puntualidad, provocaciones, comentarios hirientes, insultos, robos, desafíos, etc. ...

- ❖ UTE. EDU. EC. **“LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR”** es parte fundamental para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el contexto educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes.
- ❖ **ESTRATEGIA DIDÁCTICA:** Es la programación del proceso de enseñanza-aprendizaje para la cual el docente adopta las técnicas y actividades que puede utilizar a fin de conseguir los objetivos de su curso.

- ✓ La intervención Componentes de la estrategia, constituyen componentes de la estrategia didáctica:

-El ideal de persona, de Sociedad y de Cultura de la institución educativa:

Misión.

-La estructura curricular.

-Las posibilidades cognitivas de los alumnos.

- ✓ **Técnicas**

Son operaciones didácticas que ayudan a realizar una parte del aprendizaje que se persigue con la estrategia, es el recurso particular para llevar a efecto los objetivos.

- ✓ **Actividades**

Son acciones concretas que facilitan la ejecución de la técnica. Son flexibles y permiten ajustar la técnica a las características del grupo.

- ❖ **MEDIOS, RECURSOS Y MATERIALES DIDACTICOS.**

Los materiales didácticos comprenden medios y recursos que facilitan el proceso de enseñanza y de aprendizaje, en un contexto educativo constante, estimulando la función de los sentidos para acceder de forma más fácil a la investigación, a la adquisición de habilidades y destrezas, y a la formación de actitudes y valores.

- ❖ **EVALUACIÓN**, puede definirse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, orientado hacia los cambios de las conductas y beneficios, mediante el cual comprobamos los logros logrados en función de los objetivos formulados.

La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

2.3. Definiciones conceptuales

1. Procedimiento sancionador: Es el proceso que se aplica para sancionar una falta.

2. Desempeño docente: Forma de desembolmiento del profesor para impartir aprendizajes.

2.4. Hipótesis

El procedimiento sancionador tiene una relación perjudicial en el desempeño laboral del docente La Oroya 2017.

Hipótesis específicos:

- a) Las notificaciones de resolución de apertura de los procesos administrativos tienen relación desfavorable en el rendimiento del desempeño laboral del docente.
- b) El período de duración del proceso administrativo tiene relación adversa en el desempeño laboral docente.

2.5. Variables

2.5.1. Variable independiente

- Desempeño laboral docente

2.5.2. Variable dependiente

- El proceso sancionador

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (Dimensiones e Indicadores)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
PROCESO SANCIONADOR	1.1. Proceso administrativo	1.1.1. Ley General de Educación Ley N° 28044 1.1.2. Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 1.1.3. Ley del Procedimiento Administrativo General LEY N° 27444	Preguntas
	1.2. Resolución de apertura de proceso administrativo	1.2.1. Apertura de la resolución del Procedimiento administrativo. 1.2.2. Procedimiento de las notificaciones 1.2.3. Plazos para realizar los descargos.	Preguntas
	1.3. Periodo del proceso sancionador	1.3.1. Presentación de la Denuncia 1.3.2. Etapa de Investigación. 1.3.3. Fases del procedimiento 1.3.4. Etapa del Proceso Administrativo	Preguntas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE	2.1. Planificación curricular	2.1.1 Diagnóstico escolar 2.1.2 Análisis del currículo básico 2.1.3 Adaptación curricular 2.1.4 Diseños programáticos	Preguntas
	2.2. Estrategias didácticas	2.2.1 Métodos que emplea 2.2.2 Procedimientos 2.2.3 Técnicas de enseñanza 2.2.4 Actividades de aprendizaje	Preguntas
	2.3. Medios, recursos y materiales didácticos	2.3.1 Diseño de materiales educativos 2.3.2 Selección de medios y materiales didácticos. 2.3.3 Uso y manejo de medios y materiales didácticos 2.3.4 Empleo de medios y materiales didácticos	Preguntas
	2.4. Evaluación	2.4.1 Tipos de evaluación 2.4.2 Momentos de la evaluación 2.4.3 Planificación de la evaluación 2.4.4 Ejecución de la evaluación	Preguntas

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

Por misma naturaleza de la investigación, el actual estudio se ubica dentro del tipo **sustantivo**.

3.1.1. Enfoque

El enfoque es el punto de vista que se toma a la hora de realizar un análisis, una investigación, una teorización, etc. Deriva de un proceso físico que consiste en apuntar un determinado haz de luz hacia una dirección determinada, o hacer lo mismo con una cámara. El enfoque puede entenderse asimismo como una orientación temática específica que se toma a la hora de desarrollar un discurso. Así, puede decirse que el tratamiento de un determinado tema puede contener diversas aristas a considerar, distintas valoraciones y marcos que deben privilegiarse en función de otros por distintas circunstancias. La posibilidad de utilizar distintos enfoques es más

evidente en ciencias blandas, en donde existen dificultades para establecer una demostración científica rigurosa. En la presente investigación se aplicó el **Enfoque Holístico**.

3.1.2. Alcance o nivel

El alcance de una investigación indica el resultado lo que se obtuvo a partir de ella, y condiciona el método que se siguió para obtener dichos resultados, por lo que es muy significativo identificar acertadamente dicho alcance antes de principiar a ampliar la investigación. A continuación se muestran los cuatro tipos de alcance que puede tener una investigación, expresando cuándo es conveniente aplicar cada uno.

Una investigación surge con una idea que posee el investigador de estudiar un tema de su interés, y que al inspeccionar la literatura favorable encuentra un problema o área de oportunidad a atender. Y cuando se concreta el problema de investigación, es momento también de constituir el alcance de la misma.

Como explica Hernández, Fernández & Baptista (2010), cuando se habla sobre el alcance de una investigación no se debe pensar en una tipología, ya que más que una clasificación, lo único que indica dicho alcance es el resultado que se espera obtener del estudio.

- 1) Estudio exploratorio: investigación general respecto a un fenómeno o problema poco acreditado, incluyendo la identificación de posibles variables a ilustrarse en un futuro.

2) Estudio descriptivo: información puntualizada respecto un fenómeno o problema para describir sus dimensiones (variables) con precisión.

3) Estudio correlacional: información brindada a la relación actual entre dos o más variables, que permita predecir su comportamiento futuro.

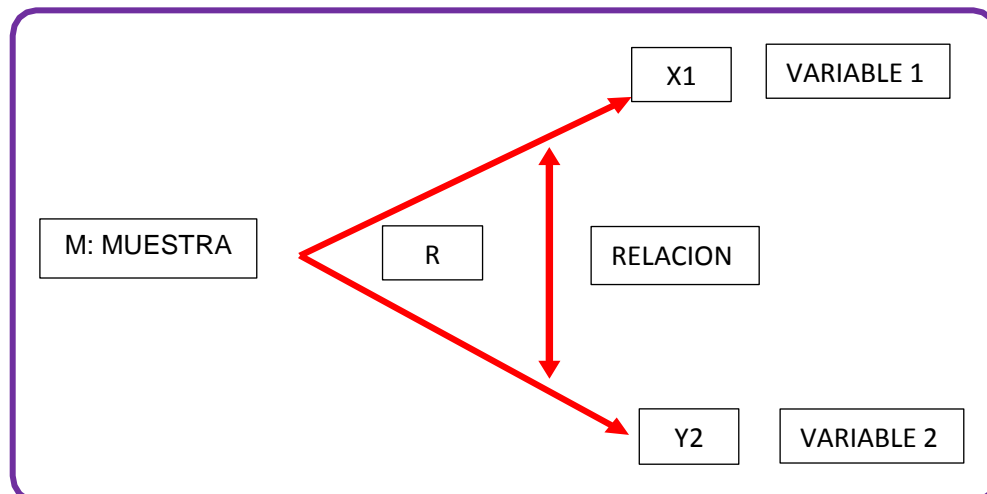
4) Estudio explicativo: causas de los eventos, sucesos o fenómenos estudiados, explicando las condiciones en las que se manifiesta.

Por esta razón y atendiendo el espacio del estudio la actual investigación tuvo el alcance de estudio **EXPLICATIVO**.

3.1.3. Diseño

DESCRIPTIVO - Correlacional, porque no existió manipulación de la variable, sino observación del fenómeno tal como se da en su contexto natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. Retrospectivo, porque la planificación de la toma de datos se efectuó de registros (sentencias) donde el investigador no tuvo participación. En el caso concreto, la evidencia empírica estará referida a una realidad pasada. Transversal, porque el número de ocasiones en que se midió la variable fue una sola vez; lo que significa que el recojo de datos se realizó en un momento exacto del transcurso del tiempo. También se le conoce como transeccional (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

DESCRIPTIVO CORRELACIONAL



3.2. Población y muestra

Se denomina **muestra** a la fracción de las unidades que componen un colectivo llamado **población o universo** seleccionado con el propósito de calcular ciertos valores que se acerquen con la mayor exactitud a los valores convenientes que se dan en el universo o población de la cual procede. Esos valores pueden ser equilibrios, medias aritméticas, coeficientes, varianzas, etc. Los valores calculados en la muestra se mencionan estadísticas y los valores que les correspondan en el universo se denominan parámetros

En nuestro trabajo de investigación el universo o población fueron los docentes de las Instituciones Educativas del ámbito del distrito de La Oroya en un total de 150 docentes del nivel primario.

La muestra se ha seleccionado por el proceso muestral no aleatorio por conveniencia a la investigación considerándose a 20 docentes que se encuentran en curso de procesos administrativos y los docentes que fueron procesados administrativamente.

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.3.1. Para la recolección de datos.

La Encuesta.

La Encuesta es una de las técnicas más manipuladas en la investigación educativa, está concertada de una serie de técnicas específicas, propuestas a recoger, procesar y analizar información sobre los objetivos de la investigación. El rasgo terminante de la encuesta es el uso de un cuestionario para recoger los datos requeridos. Las características que describe y mide son las propiedades conocidas como variables. La encuesta, también llamada encuesta social, tiene una gran variabilidad en cuando a los tipos de información que permite recoger y procesar. Las que hemos utilizado fueron en un solo momento o punto del tiempo, éstas fueron las encuestas transversales o transeccionales.

3.3.2. Para la presentación de datos.

La técnica fue de mediación estadística aplicando el instrumento de tablas o cuadros estadísticos.

3.3.3. Para el análisis e Interpretación de los datos.

El **análisis** reside en cálculos que se hacen con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación. Usamos el término ASOCIACIÓN para referirnos a la relación de variables de naturaleza cualitativa y ordinal; y en cambio usamos el término CORRELACIÓN cuando señalemos a las variables cuantitativas en sentido estricto.

Se empleó la técnica de análisis y el instrumento de fichas de análisis hermenéutica.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos (Cuadros estadísticos con su respectivo análisis e interpretación).

CUADRO N° 1

PROCESO ADMINISTRATIVO INSTAURADO A DOCENTES DEL ÁMBITO DE LA UGEL YAULI LA OROYA, 2017

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS								TOTAL	%
	SI	%	NO	%	NO SABE	%	NO RESPONDE	%		
- ¿Conoce el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias	16	80	4	20	0	0	0	0	20	100
- ¿Las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación?	15	75	5	25	0	0	0	0	20	100
- La Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y sus artículos sancionadores ¿son aplicables en el sector Educación?	11	55	4	20	5	25	0	0	20	100
Sub total									20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad de Gestión Educativa

Local, Yaulí La Oroya, 2017.

Elaboración: El tesista.

INTERPRETACIÓN:

- De 20 encuestados, el 80% respondieron afirmativamente a la pregunta, si conocen el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044; sólo el 20% manifestaron que no. Con la cual se concluye que la mayoría de docentes tienen conocimiento pleno del contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias.

- De 20 encuestados, el 75% respondieron afirmando que las sanciones que se estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para las faltas cometidas, y sólo un 25% manifestaron que no. Con la cual se concluye que la mayoría de docentes consideran muy drásticas las sanciones dadas en dicha Ley.

- De 20 encuestados, el 55% respondieron afirmativamente que la Ley del procedimiento Administrativo General N° 27444 y sus artículos sancionadores son aplicables en el sector educación, un 20% respondieron que no, y un 25% manifestaron que no saben. Con la cual se concluye que la mayoría de los docentes opinan que los artículos sancionadores de la Ley 27444 de procedimiento Administrativo general son aplicables en el sector Educación.

CUADRO N° 2

RESOLUCIÓN DE APERTURA DE PROCESO ADMINISTRATIVO A DOCENTES DE LA UGEL YAULI LA OROYA, 2017

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS								TOTAL	%
	SI	%	NO	%	NO SABE	%	NO RESPONDE	%		
- Durante su labor docente ¿alguna vez tuvo un Proceso administrativo sancionador con resolución de apertura?	11	55	9	45	0	0	0	0	20	100
- Considera usted que el procedimiento de las Notificaciones por parte de la oficina de procesos administrativos de la UGEL Yauli La Oroya cumple con el tiempo establecido.	4	20	14	70	2	10	0	0	20	100
- ¿Conoce los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un Proceso Administrativo Sancionador	12	60	8	40	0	0	0	0	20	100
Sub total									20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Yaulí La Oroya, 2017.

Elaboración: El tesista.

INTERPRETACIÓN:

- De 20 encuestados, el 55% respondieron afirmativamente a la pregunta ¿si alguna vez tuvo un proceso administrativo sancionador con resolución de apertura?, y un 45% contestaron que no. Con lo cual se concluye que la mayoría de encuestados tuvieron un proceso administrativo con resolución de apertura y casi un porcentaje mínimo no lo tuvo.

CUADRO N° 3

PERÍODO DEL PROCESO SANCIONADOR A DOCENTES DEL ÁMBITO DE LA UGEL YAULI LA OROYA, 2017

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS								TOTAL	%
	SI	%	NO	%	NO SABE	%	NO RESPONDE	%		
- ¿Está usted de acuerdo con presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL – Yaulí La Oroya?	5	25	14	70	1	5	0	0	20	100
- Durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador, ¿el docente tiende a bajar su rendimiento de su desempeño como educador ante sus estudiantes?	17	85	2	10	1	5	0	0	20	100
- El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión permanente o la Comisión especial de Procesos administrativos disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. Usted está de acuerdo.	9	45	7	35	4	20	0	0	20	100
- El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes.	16	80	4	20	0	0	0	0	20	100
Sub total									20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Yaulí La Oroya, 2017.

Elaborado: El tesista.

INTERPRETACIÓN:

- De los 20 encuestados, sólo el 5% respondieron afirmando que si, a la pregunta ¿Está usted de acuerdo con presentar una denuncia de una falta

del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL – Yaulí La Oroya?, un 70% respondieron que no se debería presentar la denuncia y un 5% no sabe. Con lo cual se concluye que la mayoría de docentes no están de acuerdo que las denuncias sean puestas directamente a la UGEL, al contrario se debe de solucionar cualquier falta dependiendo de la magnitud primero en su Institución Educativa.

- De los 20 encuestados, el 85% respondieron afirmando que si, a la pregunta Durante la etapa de investigación en el período del proceso sancionador ¿el docente tiende a bajar su rendimiento de su desempeño como educador ante sus estudiantes?, un 10% respondió que no y un 5% que no sabe. Con lo cual se concluye que la mayoría de docentes están de acuerdo que si un docente tiende a bajar su rendimiento de educador durante su proceso administrativo afectando e inclusive a sus estudiantes.

- De los 20 encuestados, el 45% de los docentes respondió si, a la pregunta, “El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión permanente o la Comisión especial de Procesos administrativos disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. Usted está de acuerdo”; un 35% manifestó que no y sólo un 20% dijo que no sabe. Con lo cual se concluye que un porcentaje de docentes casi en su mayoría está de acuerdo con la normativa del plazo de prescripción que se propone en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, y otro tanto no está de acuerdo, finalmente con un mínimo que no sabe.

- De los 20 encuestados, un 80% de los docentes, considera que, si la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes, y un 20% opina que no. Con lo cual se concluye que la mayoría de docentes está de acuerdo con acudir a instancias judiciales si hubiese casos de denuncias maliciosas falsas.

CUADRO N° 4

PLANIFICACIÓN CURRICULAR QUE REALIZAN LOS DOCENTES DEL ÁMBITO DE LA UGEL YAULI LA OROYA, 2017

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS								TOTAL	%
	SI	%	N O	%	NO SABE	%	NO RESPONDE	%		
- ¿Es necesario hacer un diagnóstico a los padres y estudiantes al inicio y al final del año escolar?	20	100	0	0	0	0	0	0	20	100
- ¿Usted realiza con frecuencia el análisis del Currículo Básico de educación en su Institución Educativa?	14	70	6	30	0	0	0	0	20	100
- ¿Usted en su labor docente siempre realiza las adaptaciones curriculares anualmente?	18	90	2	10	0	0	0	0	20	100
- ¿Usted está de acuerdo que los diseños programáticos de sesiones de clases deben ser abiertas y flexibles?	20	100	0	0	0	0	0	0	20	100
Sub total									20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Yaulí La Oroya, 2017.

Elaboración: El tesista.

INTERPRETACIÓN:

- De los 20 encuestados, el 100% respondió sí, a la pregunta ¿Es necesario hacer un diagnóstico a los padres y estudiantes al inicio y al final del año escolar? Con lo cual se concluye que la mayoría está de acuerdo en hacer un diagnóstico de padres y estudiantes para ver la calidad de seres humanos con la que cuenta en el aula, y también para verificar si hay padres conflictivos y tratar de evitarlos.

- De los 20 encuestados, un 70% de docentes respondió que sí, a la pregunta ¿Usted realiza con frecuencia el análisis del Currículo Básico de educación en su Institución Educativa? Y un 30% que no lo hace. Con lo cual se concluye que más de la mitad de docentes siempre realiza el análisis del Currículo Nacional para su adaptación dentro de su realidad. Quedando un mínimo de ellos que no lo hace por razones propiamente personales.

- De los 20 encuestados, el 100% de docentes respondieron sí a la pregunta ¿Usted está de acuerdo que los diseños programáticos de sesiones de clases deben ser abiertas y flexibles? Con lo cual se concluye que cada docente diseña su propia sesión de clase para poder atender de lo mejor a sus estudiantes y poder cumplir con su programación.

CUADRO N° 5

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS APLICADAS POR DOCENTES DEL ÁMBITO DE LA UGEL YAULI LA OROYA, 2017

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS								TOTAL	%
	SI	%	NO	%	NO SABE	%	NO RESPONDE	%		
- ¿Ha sentido usted que estando en proceso administrativo, ha afectado su metodología de enseñanza?	12	60	5	25	3	15	0	0	20	100
- ¿Para usted, un docente que sigue un proceso administrativo logrará realizar sus actividades de aprendizaje sin transmitir a los estudiantes?	8	40	12	60	0	0	0	0	20	100
Sub total									20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Yaulí La Oroya, 2017.

Elaborado: El tesista.

INTERPRETACIÓN:

- De los 20 encuestados, el 60% respondió si, a la siguiente pregunta: ¿Ha sentido usted que estando en proceso administrativo, ha afectado su metodología de enseñanza?, un 25% que no y un 15% no sabe. Con lo cual se concluye que la mayoría se sintió afectado en su metodología de trabajo durante un proceso administrativo, demostrándose que si afecta el estado anímico del docente.

- De los 20 encuestados, el 40% afirma que si a la pregunta: ¿Para usted, un docente que sigue un proceso administrativo logrará realizar sus actividades de aprendizaje sin transmitir a los estudiantes? Y en un 60% que no. Con lo cual se concluye que por mayoría de encuestados un docente no

podrá realizar sus actividades de aprendizaje con la normalidad del caso sin evitar poder transmitir su preocupación a sus estudiantes.

CUADRO N° 6

MEDIOS RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS QUE UTILIZAN LOS DOCENTES DEL ÁMBITO DE LA UGEL YAULI LA OROYA, 2017

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS								TOTAL	%
	SI	%	NO	%	NO SABE	%	NO RESPONDE	%		
- ¿Usted podrá diseñar sus propios materiales educativos, durante la etapa de investigación del período del proceso administrativo sancionador?	6	30	14	70	0	0	0	0	20	100
- Su Institución Educativa le permite utilizar los recursos educativos sabiendo que se encuentra dentro de un proceso administrativo.	12	60	8	40	0	0	0	0	20	100
Sub total									20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Yaulí La Oroya, 2017.

Elaboración: El tesista.

INTERPRETACIÓN:

- De los 20 encuestados el 30% de docentes respondieron sí, a la pregunta ¿Usted podrá diseñar sus propios materiales educativos, durante la etapa de investigación del período del proceso administrativo sancionador? Y un 70% manifestó que no. Con la cual se concluye que si un docente se encuentra en un proceso administrativo durante el período que dure hasta su resolución final, no podrá diseñar sus materiales educativos por la misma situación en que se encuentra.

- De los 20 encuestados el 60% manifiesta que si a la pregunta: Su Institución Educativa le permite utilizar los recursos educativos sabiendo que

se encuentra dentro de un proceso administrativo. Y un 40% que no le permiten. De lo cual se concluye, que los docentes en su mayoría si pueden acceder a los medios, recursos y materiales que le ofrece su Institución educativa aún sabiendas que está en un Proceso administrativo sin resolverse, dejando a una mínima cantidad que no le permiten por encontrarse en un proceso sancionador.

CUADRO N° 7
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE DEL ÁMBITO DE LA
UGEL YAULI LA OROYA, 2017

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS								TOTAL	%
	SI	%	NO	%	NO SABE	%	NO RESPONDE	%		
- Para usted, si un profesor (a) tiene un proceso administrativo, éste no rinde al 100% su labor docente y por lo tanto no podrá aprobar la evaluación del desempeño docente.	12	60	5	25	3	15	0	0	20	100
- ¿has participado en alguna actividad para mejorar tu Institución educativa con respecto a la planificación de las evaluaciones?	16	80	4	20	0	0	0	0	20	100
Sub total									20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Yaulí La Oroya, 2017.

Elaborado: El tesista.

INTERPRETACIÓN:

- De los 20 encuestados, el 60% de docentes respondieron que sí, a la pregunta: “Para usted, si un profesor (a) tiene un proceso administrativo, éste no rinde al 100% su labor docente y por lo tanto no podrá aprobar la evaluación del desempeño docente”. En tanto un 25% que no, y un 15% manifestó que no sabe. De lo cual se concluye que la mayoría de docentes afirma que no puede rendir al 100% su labor docente y por lo tanto no podría

dar la evaluación de desempeño docente y aprobarlo, mientras un porcentaje mínimo dice que no afectaría su labor docente y un tanto más mínimo de docentes afirma que no sabe.

- De los 20 encuestados, el 80 % de docentes respondieron que sí a la pregunta: ¿has participado en alguna actividad para mejorar tu Institución educativa con respecto a la planificación de las evaluaciones? Mientras un 20% dijeron que no. Con la cual se concluye, que hay docentes que a pesar de tener un proceso sancionador, se identifican con su Institución Educativa en proponer actividades para la mejora de las evaluaciones, concursos, etc. Y en una mínima cantidad no lo hacen porque no encuentran el apoyo de la parte jerárquica y de colegas docentes.

4.2. Contrastación de Hipótesis.

- En el presente trabajo nos hemos formulado la siguiente hipótesis: “El procedimiento sancionador tiene una relación perjudicial en el desempeño laboral del docente La Oroya 2017”, con el resultado de campo realizado a los docentes del ámbito de la UGEL Yauli La Oroya, damos por contrastado que nuestra hipótesis afirma que si hay una relación perjudicial para los docentes en su desempeño laboral mientras tiene un proceso sancionador sin solución hasta que se encuentre absuelto de la supuesta falta cometida.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de Investigación.

- Se inició el presente trabajo de Investigación con el siguiente problema:
¿Cuál es la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente en La Oroya – Yauli 2017?, con el trabajo de campo realizado mediante el empleo de la técnica de la encuesta para obtener valiosa información, se contrasta que los docentes del ámbito de la UGEL Yauli La Oroya:
- La mayoría de docentes tienen conocimiento pleno del contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias, del mismo modo la mayoría de docentes consideran muy drásticas las sanciones dadas en dicha Ley, y todos están de acuerdo que los artículos sancionadores de la Ley 27444 de procedimiento Administrativo general sean aplicables en el sector Educación.

- La mayoría de encuestados tuvieron un proceso administrativo con resolución de apertura y casi un porcentaje mínimo no lo tuvo.
- Los docentes no están de acuerdo que las denuncias por faltas cometidas sean puestas directamente a la UGEL, al contrario se debe de solucionar primero en su Institución Educativa de acuerdo a su magnitud. Con lo cual se concluye que la mayoría de docentes afirman, que un docente tiende a bajar su rendimiento de educador durante dure su proceso administrativo afectando inclusive a sus estudiantes, por ello un porcentaje de docentes está de acuerdo con la normativa del plazo de prescripción que se propone en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.
- Es por eso que la mayoría está de acuerdo en hacer un diagnóstico de padres y estudiantes para ver la calidad de seres humanos con la que cuenta en el aula, y también para verificar si hay padres conflictivos y tratar de evitarlos.
- La mayoría se sintió afectado en su metodología de trabajo durante un proceso administrativo, demostrándose que si afecta el estado anímico del docente. Por consiguiente un docente no podrá realizar sus actividades de aprendizaje con la normalidad del caso sin evitar poder transmitir su preocupación a sus estudiantes.
- Si un docente se encuentra en un proceso administrativo durante el período que dure hasta su resolución final, no podrá diseñar sus materiales educativos por la misma situación en que se encuentra.
- La mayoría de docentes afirma que no puede rendir al 100% su labor docente y por lo tanto no podría dar la evaluación de desempeño docente y aprobarlo.

Por lo manifestado, se puede afirmar que un docente que se encuentra bajo un proceso administrativo sancionador no puede realizar sus actividades con toda la normalidad del caso siempre en cuando no se pueda concluir con dicho proceso confirmando de esta manera nuestra apreciación del problema por no dar una pronta solución a dichos procesos.

CONCLUSIONES

1. Se determinó, que, existe una correlación Estadísticamente significativa de 85%, la percepción del desempeño docente se relaciona con el proceso administrativo sancionador, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de repercusión lineal simple.
2. Se determinó, que, existe una correlación Estadísticamente significativa de 85% “correlación negativa considerable”, por tanto, la percepción del bajo rendimiento en su desempeño como docente se relaciona con el proceso sancionador.
3. Existe una relación negativa entre todas las dimensiones de la variable Procedimiento sancionador con todas las dimensiones de la Variable Desempeño Docente, en la mayoría de los casos la correlación es moderada. Por lo tanto, existe una relación de bajo rendimiento en las actividades pedagógicas del docente.
4. En cuanto a la Hipótesis planteada en la presente investigación que señalaba “El procedimiento sancionador tiene una relación perjudicial en el desempeño laboral del docente La Oroya 2017”, se ha podido comprobar que esta hipótesis es válida.

RECOMENDACIONES

1. 1. Se debe mejorar sustancialmente los procesos administrativos a cargo de la Comisión especial de Procesos administrativos disciplinarios para Docentes de la UGEL Yauli La Oroya, para así evitar el bajo rendimiento en su desempeño como docente durante dicho proceso, construyendo un modelo de repercusión lineal simple
2. 2. Se hace necesario incrementar dentro de las Instituciones Educativas un horario de análisis de las Normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para profesores del sector público y las Funciones de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios que busque complementar los conocimientos de estrategias y procedimientos pedagógicos modernos acorde con los cambios que la vida moderna nos impone, y el buen trato a los padres de familia y estudiantes. De esta manera contrarrestar lo afirmado “Estadísticamente significativa de 85% “correlación negativa considerable” y poder bajar el porcentaje a un 95%.
3. 3. Ayudar a comprender a los docentes del nivel primario del ámbito del distrito de La Oroya a comprender que las dimensiones de la variable Procedimiento sancionador con todas las dimensiones de la Variable Desempeño Docente, en la mayoría de los casos la correlación es moderada. Por lo tanto, existe una relación de bajo rendimiento en las actividades pedagógicas del docente, de esta manera evitar tener un Procedimiento disciplinario sancionador.
4. 4. Teniendo el conocimiento de la hipótesis que nos da resultado el presente proyecto de investigación “El procedimiento sancionador

tiene una relación perjudicial en el desempeño laboral del docente La Oroya 2017”, se ha podido comprobar que esta hipótesis es válida. Es necesario sugerir a la UGEL Yauli La Oroya desde la parte legal capacitar a los integrantes de la Comisión de Procesos Disciplinarios para que puedan llevar un debido proceso correcto y con la celeridad del tiempo, para que los docentes no se sientan afectados psicológicamente en su desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arequipa: investigan a docente por tocamientos indebidos. (112 de diciembre de 2014).

Obtenido de Arequipa: investigan a docente por tocamientos indebidos:

http://www.rpp.com.pe/2014-12-12-arequipa-investigacion-a-docente-por-tocamientos-indebidos-noticia_750622.html

CARRASCO DÍAZ, S. (2007). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA (Pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación)*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

DECRETO SUPREMO N° 007-2015-MINEDU - El Peruano. (10 de julio de 2015). Obtenido de *DECRETO SUPREMO N° 007-2015-MINEDU - El Peruano: (Proceso administrativo - Monografias.com)*

DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. (21 de setiembre de 2015). Obtenido de *DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:*
<https://ricardoayalagordillo.wordpress.com/del-proceso-administrativo>

Dra. Rosario Acevedo Kenc. (s.f.). *PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y DISCIPLINARIO.* Recuperado el 23 de setiembre de 2015, de *PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y DISCIPLINARIO:* www.cal.org.pe/pdf/diplomados/12procedimiento

EL DESEMPEÑO DOCENTE RESUMEN El Desempeño ... (s.f.). Obtenido de *EL DESEMPEÑO DOCENTE RESUMEN El Desempeño ...:*
https://upload.wikimedia.org/.../IMPORTANCIA_DEL_DESEMPEÑO_

Extremera, N. y. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación.*

Falsas denuncias de abuso sexual... | Tribuna de Periodistas. (27 de marzo de 2006). Obtenido de *Falsas denuncias de abuso sexual... | Tribuna de Periodistas:* periodicotribuna.com.ar/2112-falsas-denuncias-de-abuso-sexual.html

Fernandez, J. (2002). *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, deesgaste psiquico, satisfacción laboral y desempeño docente...* Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.

Huamán, E. &. (2009). *El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística.* Obtenido de *El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística.:*
[cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/.../Estela_hj\(1\).pdf?...1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/.../Estela_hj(1).pdf?...1)

Ignacio, M. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente.* IAM Aldana.

- laboralistas, A. (22 de setiembre de 2017). https://es-la.facebook.com/permalink.php?story_fbid=880100128702340&id. Obtenido de https://es-la.facebook.com/permalink.php?story_fbid=880100128702340&id: https://es-la.facebook.com/permalink.php?story_fbid=880100128702340&id
- Ministerio de Educación. (03 de mayo de 2013). https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CCgQFjACahUKEwityYX_-5LIAhXJlx4KHQmUCDk&url=http%3A%2F%2Fwww.leydereformamagisterial.com. Recuperado el 24 de setiembre de 2015, de www.leydereformamagisterial.com: https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CCgQFjACahUKEwityYX_-5LIAhXJlx4KHQmUCDk&url=http%3A%2F%2Fwww.leydereformamagisterial.com%2F&usg=AFQjCNFJKYLBpSVf2MB6IMUDRP3fUVccWA
- Piura: Acusan a un docente de maltratar a alumna. (18 de agosto de 2012). peru21.pe/2012/08/18/actualidad/piura-acusan-docente-maltratar-alumna-2038138.
- PLANIFICACION CURRICULAR I - ute.edu.ec . (s.f.). Recuperado el 24 de setiembre de 2015, de PLANIFICACION CURRICULAR I - ute.edu.ec : app.ute.edu.ec/.../MODULO_DE_PLANIFICACION_CURRICULAR.pdf
- Procedimiento administrativo sancionador - Wikipedia. (20 de setiembre de 2015). Obtenido de Procedimiento administrativo sancionador - Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Procedimiento_administrativo_sancionador
- Proceso administrativo - Monografias.com. (s.f.). Obtenido de Proceso administrativo - Monografias.com: www.monografias.com/trabajos12/proadm/proadm.shtml
- RPP. (12 de junio de 2012). *La Oroya: Acusan a docente de maltratar a menor de 8 años*. Recuperado el 20 de setiembre de 2015, de *La Oroya: Acusan a docente de maltratar a menor de 8 años*: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:f_4PYxjQqCYJ:www.rpp.com.pe/2012-06-26-la-oroya-acusan-a-docente-de-maltratar-a-menor-de-8-anos-noticia_495779.html+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- RPP. (01 de JULIO de 2014). *La Oroya: registran seis denuncias de violencia contra estudiantes*. Recuperado el 20 de SETIEMBRE de 2015, de *La Oroya: registran seis denuncias de violencia contra estudian*: www.rpp.com.pe/.../2014-07-01-la-oroya-registran-seis-denuncias-de-vi..
- Sistemas, P. d. (03 de marzo de 2013). <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBoQFjAAahUKEwjtxIL-gJPIAhUULFj4KHcnbCMQ&url=http%3A%2F%2Fes.slideshare.net%2Fkarlaavera1%2Fdefinicion-del-alcance-de-la-investigacion-a-realizar-exploratorio-descriptiva->. Obtenido de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBoQFjAAahUKEwjtxIL-gJPIAhUULFj4KHcnbCMQ&url=http%3A%2F%2Fes.slideshare.net%2Fkarlaavera1%2F>

definición-del-alcance-de-la-investigación-a-realizar-exploratorio-descriptiva-:
pensamientosistemasaplicado.blogspot.com/.../definiendo-el-alcance

VALDEZ, H. (2001). *Evaluación del Desempeño Docente*//. Mexico.

ANEXOS



ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION "EL PROCESO SANCIONADOR EN
EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA OROYA 2017"

INTITUCIÓN EDUCATIVA:.....CARGO:.....

SEXO:.....TIEMPO DE SERVICIO:.....FECHA:.....

INSTRUCCIONES: Estimado docente a continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre diversos aspectos del Proceso Administrativo Sancionador relacionado con el desempeño docente, mediante esto queremos conocer lo que piensa los docentes como usted sobre esta temática. El cuestionario tiene dos secciones. Por favor lea las instrucciones al inicio de cada sección y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa. Sus respuestas son confidenciales y serán reunidas junto a las respuestas de muchos docentes que están contestando este cuestionario en estos días. Muchas gracias. Marca con una (X) las alternativas que creas conveniente.

SECCIÓN 1: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. ¿Conoce el contenido de la Ley General de Educación, Ley N° 28044 y sus modificatorias?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

2. ¿Las faltas, sanciones que estipulan en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 son muy drásticas para el sector educación?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

3. La Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y sus artículos sancionadores ¿son aplicables en el sector Educación?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

4. Durante su labor docente, ¿alguna vez tuvo un Proceso administrativo Sancionador con resolución de apertura?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

5. Considera usted que el Procedimiento de las Notificaciones por parte de la oficina de Procesos administrativos de la UGEL- Yauli La Oroya cumple con el tiempo establecido.

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

6. ¿Conoce los plazos para realizar los descargos de defensa dentro de un Proceso Administrativo Sancionador?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

7. ¿Está usted de acuerdo con presentar una denuncia de una falta del docente dependiendo de su magnitud, directamente a la UGEL – Yauli La Oroya?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

8. Durante la etapa de investigación en el Período del proceso sancionador, el docente tiende a bajar su rendimiento de su desempeño como educador ante sus estudiantes.

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

9. El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos

Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. Usted está de acuerdo

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

10. El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes.

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

11. ¿Es necesario hacer un diagnóstico a los padres y estudiantes al inicio y al final del año escolar?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

12. ¿Usted realiza con frecuencia el análisis del Currículo básico de educación en su Institución Educativa?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

13. ¿Usted en su labor docente siempre realiza las adaptaciones curriculares anualmente?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

14. ¿Usted está de acuerdo que los diseños programáticos de sesiones de clases deben de ser abiertas y flexibles?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

15. ¿Ha sentido usted que estando en proceso administrativo ha afectado su metodología de enseñanza?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

16. ¿Para usted, un docente que sigue un proceso administrativo logrará realizar sus actividades de aprendizaje sin transmitir su preocupación a los estudiantes?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

17. ¿Usted podrá diseñar sus propios materiales educativos, durante dura la etapa de investigación del período del proceso administrativo sancionador?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

18. Para usted, si un profesor tiene un proceso administrativo, éste no rinde al 100% su labor docente y por lo tanto no podrá aprobar la evaluación del desempeño docente.

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

19. Nos interesa saber si tu Institución Educativa te permite utilizar los recursos sabiendo que se encuentra dentro de un proceso administrativo.

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

20. ¿Has participado en alguna actividad para mejorar tu Institución Educativa con respecto a la planificación de las evaluaciones?

Por ejemplo, arreglo o cuidado de la escuela, del medio ambiente, para mejorar el trato entre las personas u otras, estando en un proceso administrativo?

SI	NO	NO SABE	NO RESPONDE
----	----	---------	-------------

¡Gracias por su colaboración!

La Oroya, noviembre del 2017.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN “EL PROCESO SANCIONADOR Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA OROYA 2017”

PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	TÉCNICA	CUESTIONARIO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente en La Oroya – Yaulí 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Qué relación tiene las notificaciones de resolución de apertura de los procesos administrativos con el desempeño</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente en La Oroya – Yaulí 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar la relación de las notificaciones de la resolución de apertura de los procesos administrativos con el desempeño</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El procedimiento sancionador tiene una relación perjudicial en el desempeño laboral del docente La Oroya 2017</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>a. Las notificaciones de apertura de los procesos administrativos tiene relación desfavorable en el rendimiento del</p>	<p>Vi = V1</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular - Estrategias didácticas - Medios, recursos y materiales didácticos - Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico escolar - Análisis del currículo básico - Adaptación curricular - Diseños programáticos - Métodos que emplea - Procedimientos - Técnicas de enseñanza - Actividades de aprendizaje - Diseño de materiales educativos - Selección de medios y materiales didácticos. 	<p>TIPO: Sustantivo</p> <p>ENFOQUE: Holístico</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo - Correlacional</p> <p>POBLACIÓN 150 docentes de La Oroya Nivel primaria.</p> <p>MUESTRA:</p>	Encuesta	Preguntas cerradas

<p>docente?</p> <p>b. ¿Qué relación tiene el período de duración del proceso administrativo con el desempeño docente?</p>	<p>docente.</p> <p>b. Determinar la relación del período de duración del proceso administrativo con el desempeño docente</p>	<p>desempeño laboral del docente.</p> <p>b. El período de duración del proceso administrativo tiene relación adversa en el desempeño laboral docente.</p>	<p>Vd = V2 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso administrativo - Resolución de apertura de procedimiento administrativo - Periodo del proceso sancionador 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de la evaluación Ley General de Educación Ley N° 28044 - Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 - Ley del Procedimiento Administrativo General LEY N° 27444 - Apertura de la resolución del Procedimiento administrativo. - Procedimiento de las notificaciones - Plazos para realizar la notificación - Presentación de la Denuncia - Etapa de Investigación. - Fases del procedimiento - Etapa del Proceso Administrativo Disciplinario. 	<p>20 docentes</p> <p>Tipo de muestra: aleatorio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Probabilística - Aleatoria - Estratificada 		
---	--	---	--	---	---	---	--	--

