

# Balotario de preguntas frecuentes



**Videoconferencia:** Fortalecimiento del Régimen Disciplinario en el Sector Educación

Dirección de Apoyo a la Gestión Descentralizada - DAGED	
<b>IGED</b>	<b>UGEL CONDESUYOS</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿En caso de abandono y reitera el mismo hecho cómo se debe resolver?	Sí, es más de dos veces por el mismo hecho y en la tercera vez vuelve a incurrir en los mismos hechos, procede la destitución, previo proceso administrativo disciplinario.
<b>IGED</b>	<b>UGEL LUCANAS</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<p>Cuando se ha adoptado la separación preventiva a un docente, y está a disposición de la UGEL. ¿Cuántas horas debe trabajar? ¿Sus 30 horas semanales? ¿O realizar las 40 horas al igual que los demás trabajadores de la UGEL?</p>	<p>El docente separado y puesto a disposición de la UGEL debe laborar solo su jornada laboral como docente. Si es de 30 horas pedagógicas laborales, equivale a 04 horas y 30 minutos cronológicas.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL CHANCHAMAYO</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
Se puede suspender los efectos de ejecución de una resolución de sanción por falta disciplinaria si el administrado presenta su recurso de reconsideración?	<p>No, se puede suspender los efectos de ejecución de una resolución de sanción por falta disciplinaria, por cuanto la sanción interpuesta al administrado, es por una conducta negativa.</p> <p>Se tiene que proteger el interés público.</p>
<b>IGED</b>	<b>IESPP SANTA CRUZ</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
Ud. menciona que, no es posible abandonar el servicio administrativo, a la hora del refrigerio del trabajador administrativo. ¿Qué sugiere si es que no hay con quién reemplazarlo?	El Director de la IESPP tiene que ver ese caso, a fin de que la atención por mesa de partes sea eh horario corrido; asimismo, cabe señalar que el titular es el responsable y representante legal y él tiene que ver la mejor manera de como cubrir al trabajador administrativo.

<b>IGED</b>	<b>UGEL LA UNION</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Cuándo un docente se encuentra cumpliendo con una sanción con acto resolutorio correspondiente a cese temporal y esta es interrumpida por SERVIR declarándola nula y retrotrayéndola al inicio del PAD, al docente se le debe reembolsar la remuneración dejada de percibir?		<p>No se debe reembolsar la remuneración dejada por cuanto el docente estuvo cumpliendo una sanción y por ende no ha trabajado.</p> <p>Al respecto, la Ley de presupuesto señala que solo se debe pagar por la prestación de servicio. Declara nula pero no absuelve.</p> <p>La UGEL debe llevar a cabo el Proceso Disciplinario cumpliendo con el Principio de Legalidad y el Debido Procedimiento.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL DANIEL ALCIDES CARRIÓN</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
A un docente contratado que cometió abandono de cargo, una vez hecho el PAD, salió su resolución de sanción de cese temporal de 2 meses ¿en qué momento se aplica la resolución del contrato y qué oficina es la que debe adoptar dicha medida?		La Resolución Directoral con cese temporal que se emite durante el período de vigencia del contrato, implica que la UGEL debe emitir otra Resolución resolviendo el contrato.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CONDESUYOS</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Cuál es el plazo para poder poner a disposición a un docente por denuncia por acoso a un estudiante?		Dentro de las 24 horas ocurridas los hechos, el Director de la Institución Educativa separa al docente denunciado por las causales señaladas en el artículo 44 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y en otras circunstancias es retirado el profesor por las causales señaladas en el literal 86.2 del artículo 86 de la misma ley.
<b>IGED</b>	<b>UGEL TACNA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Tiene conocimiento del resultado de los procesos disciplinarios iniciados a los docentes que acataron la huelga en el año 2018 y 2017? si así fuera ¿cuáles fueron los resultados?		No, pero se coordinará con la Dirección pertinente a fin de dar respuesta.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CUTERVO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Si el sancionado presenta más de un recurso de reconsideración dentro del plazo legal ¿cuál se resuelve?		El primer recurso que ingreso y debe resolverse dentro del plazo legal de 15 días útiles.

IGED	NN
Pregunta	Respuesta
<p>¿Se puede suspender los efectos de Resolución de una sanción de cese temporal cuando el administrado presenta el recurso de reconsideración y dentro de su petitorio señala en merito a la Ley N° 28988?</p>	<p>No, se puede suspender los efectos de la resolución de una sanción, por cuanto la sanción impuesta es por la conducta negativa de un servidor público que infringe la norma.</p> <p>La Ley N° 28988, señala que se constituye la educación básica regular como un servicio público esencial a fin de garantizar el derecho reconocido en la Constitución Política del Perú, en la Ley General de Educación y en los Pactos Internacionales suscritos por el Estado Peruano.</p> <p>Por tanto, lo que la ley busca es que el Director de la UGEL, garantice el desarrollo de la Institución Educativa en favor de los estudiantes.</p>
IGED	UGEL LA UNIÓN
Pregunta	Respuesta
<p>¿Los expedientes que se envían en vía de apelación a SERVIR, deben ser originales o copias fedateadas?</p>	<p>Se envían copias fedateadas del expediente administrativo.</p>
<p>¿En qué plazos debe devolver SERVIR los expedientes que resuelve a las UGEL para que estas instancias continúen con el procedimiento o el mandato de SERVIR?</p>	<p>Las decisiones del Tribunal del Servicio Civil son notificadas electrónicamente al responsable del área de recursos humanos, y es a partir de su notificación electrónica que la entidad debe cumplir lo que ordene el Tribunal, independientemente de la fecha en la cual regrese físicamente el expediente a la entidad de origen.</p>
<p>Cuando un servidor o funcionario en ejercicio de sus funciones constata un hecho en una I.E y este mismo hecho es contradicho por un testigo mediante manifestación notarial, ¿qué documento tiene prevalencia?</p>	<p>No existe prevalencia de uno sobre otro, pues ambas son declaraciones de personas independientemente a la formalidad en la cual se encuentren contenidas las mismas.</p>
<p>¿Cómo proceder cuando los padres o apoderados no quieren autorizar o acompañar a sus menores hijos para declaraciones sobre denuncias?</p>	<p>Se explica a los responsables de los menores, que es indispensable para un proceso administrativo disciplinario, contar con la declaración de los agraviados y que, de no tener dicha declaración, el proceso podría concluir en forma contraria a sus intereses. Con ello se motiva a que los padres o responsables de dichos estudiantes, ofrezcan la declaración de sus hijos/as, sea a través de una entrevista ante la misma UGEL, o a través del ofrecimiento de otra declaración que pudiera haber realizado en el Ministerio Público u otra dependencia.</p>
<p>Cuando un administrado acepta una falta o denuncia un hecho o falta ante el secretario de PAD, y este administrado no quiere suscribir el acta ¿tiene validez el acta suscrita solo por el secretario del PAD?</p>	<p>No. Es derecho de toda persona en no autoincriminarse, por lo que si lo hizo en un procedimiento administrativo, bien puede negarse a firmar dicha declaración a fin de que no sea usado en su contra, no pudiendo obligársele</p>

	a firmar el acta, ni mucho menos a tomar como cierto su contenido con la sola firma del secretario técnico.
¿Puede el ex Secretario Técnico de COPROA divulgar los casos que tuvo a su cargo sobre denuncias de agresión a estudiantes?	No. Debido a que con ocasión del ejercicio de sus funciones pudo conocer temas sensibles sujetos a la protección de datos personales, no es posible que la persona, luego del término de dicha labor, pueda revelar temas que conoció con ocasión del ejercicio de sus funciones.
¿Si el presunto agresor acepta su falta en su primera declaración y luego las contradice en su descargo de ley? ¿Qué prevalece?	Prevalece la declaración que pueda ser corroborada con otros medios probatorios.
¿Puede un abogado de COPROA asesorar a docentes del mismo ámbito donde trabajó?	Sí, siempre que no se encuentre dentro de los supuestos contenidos en el artículo 262 del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS
<b>IGED</b>	<b>UGEL ASUNCIÓN</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿Cómo se le puede probar que es responsable de una falta?	Con las pruebas que a título de cargo se hubieran actuado.
Si el padre de familia y el director de la institución no denuncian y no quieren hablar cuando existe un caso de acoso o violación sexual ¿pueden denunciar o quejar la APAFA?	Si. Cualquier persona puede presentar una denuncia administrativa.
Si un docente se encuentra con licencia por salud y al culminar su licencia no se reincorpora hasta la fecha a su colegio, ¿sería abandono de cargo? se le notifica su instauración y no presenta descargo ¿cuánto tiempo debemos sacar el informe final con su cese? y ¿se le puede dar 10 meses de cese temporal? y ¿cuál sería el medio probatorio?	<p>En relación a sus consultas diremos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si al vencimiento del período de su licencia, e inasiste por más de 3 días consecutivos, puede considerarse que sus inasistencias serían una presunta falta grave de abandono de cargo injustificado.</li> <li>• Recuerde que el abandono de cargo injustificado requiere que las inasistencias sean por más de 3 días consecutivos o 5 días no consecutivos en un período de 2 meses.</li> <li>• La CPPADD tiene como máximo el plazo legal de 45 días hábiles (tratándose de docentes nombrados), para emitir un informe final en el cual determine la responsabilidad del administrado, independientemente al hecho de que hubiera presentado o no su descargo.</li> <li>• Eso dependerá de cómo justifique su decisión acorde a los criterios contenidos en el artículo 248 inciso 3 del TUO de la Ley 27444.</li> <li>• El medio probatorio idóneo sería el registro de control de asistencia usado, en el cual pueda verificarse que el docente no ha ido a trabajar por más de 3 días consecutivos o más de 5 días no consecutivos en un período de dos meses.</li> </ul>

<p>Si en las instituciones educativas ocurren casos como acoso sexual, maltrato psicológico, faltamiento de palabras a los padres y abandono de cargo, pero recién en el 28 de diciembre y en enero ponen de conocimiento a la UGEL ¿cómo se procede si no están atendiendo en las instituciones donde recabamos información de las quejas?</p>	<p>A través de los padres de familia. Para ello se le pide información al director del colegio, contenida en las fichas de matrícula, y se cita a las personas para que presten su declaración de los hechos.</p>
<p>¿Cuáles serían los medios probatorios ante una queja de los padres de familia que el docente enseña mal a los alumnos y que no cumple con la curricular que exige el ministerio de educación?</p>	<p>Las fichas de monitoreo usadas por el especialista de la UGEL en las visitas realizadas, así como los informes del director o subdirector de la IE, quien también debió realizar la labor de supervisión de cómo realiza el docente su clase.</p>
<p>¿Cuáles serían los medios probatorios exactos para poder realizar una instauración de proceso a un presunto caso de acoso sexual, realizado por un docente contratado que ya no se encuentra en la jurisdicción?</p>	<p>Para poder instaurar un proceso administrativo disciplinario, lo mínimo que se requiere es la declaración del estudiante agraviado/a. Si bien es posible instaurar con otros documentos, como por ejemplo, con la declaración de los padres o responsables del agraviado/a, u otros documentos, se recomienda contar con la declaración del menor afectado.</p>
<p>¿Puedo realizar una instauración de proceso contra un ex profesor contratado por acoso sexual, con la declaración que realizó ante el puesto de salud de la localidad, o se tiene que tomar a la menor su declaración como comisión o se estaría re victimizando a la víctima? ¿O esperamos que la fiscalía lleve el proceso en la Cámara Gessel para que nos facilite información?</p>	<p>Si ya existe una declaración de la menor, ante cualquier instancia, la misma es perfectamente válida para ser usada en el proceso administrativo disciplinario, por lo que no es necesario practicar, nuevamente, la misma declaración a la víctima ya que podría vulnerar el principio de no revictimización. Usualmente, la fiscalía no comparte la información de las investigaciones que realiza, y esperar lo contrario podría significar el incumplimiento de los plazos legales o incluso, generar la prescripción del proceso administrativo disciplinario.</p>
<p>Si un profesor ganó las elecciones para ocupar el cargo de alcalde en qué momento debería de pedir su licencia y por cuanto tiempo, y si el profesor pide por tres meses su licencia aun sabiendo que su cargo a ocupar como alcalde es de 4 años y el director de la institución le acepta una licencia por tres meses ¿se estaría incurriendo en falta el docente y el director de la institución educativa?</p>	<p>La licencia se solicita como mínimo 30 días calendario antes de la elección. Ya que la licencia debe ser aprobada por el área de recursos humanos de la UGEL y no por el director del colegio, dependerá de la UGEL si le concede la misma o no. No hay falta por solicitar una licencia por un período menor al necesario, ya que al vencimiento de la misma el servidor puede pedir una nueva licencia o renunciar al cargo.</p>
<p>¿El docente que ocupa el cargo de alcalde desde enero del 2019 recibe su remuneración normal como docente? porque ya percibe un sueldo como alcalde y su licencia recién pide desde el 01 de marzo.</p>	<p>Debido a que su consulta es de índole remunerativa del servidor, se le sugiere canalizarla a un especialista del área de personal o recursos humanos de la UGEL/DRE de su jurisdicción.</p>
<p><b>IGED</b></p>	<p><b>UGEL DANIEL ALCIDES CARRIÓN</b></p>
<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
<p>Las pericias practicadas por el ministerio público (declaración y pericia psicológica) en caso de</p>	<p>Si, pueden usarse dichos documentos en un procedimiento administrativo disciplinario, sin embargo,</p>

<p>violencia física y psicológica hacia una alumna, de los cuales nos proporcionó una copia, estas pueden ser tomas como pruebas para determinar la responsabilidad del docente.</p>	<p>no son las únicas pruebas que deben actuarse, pues la declaración brindada debe ser corroborada con otros medios probatorios.</p>
<p>Un director nos informa un caso de violencia física y psicológica contra una alumna; se le inició PAD al docente por agredir física y psicológicamente a una alumna. El docente denunciado niega los hechos, sin embargo al hacer la investigación nos encontramos que la mamá había denunciado el caso en la fiscalía y dicha docente ha sido sentenciada por contravención a la educación con reparación civil y multa; asimismo ha sido confirmada por la corte superior; teniendo dicha sentencia ¿sería necesario tomar la declaración de la menor agraviada y hacer más actos de investigación para determinar su responsabilidad de la docente?</p>	<p>Sí, es necesario que se practiquen pruebas en el proceso administrativo disciplinario ya que no basta usar aquellas obtenidas y actuadas en otras instancias, pues eso no supe el deber de la Administración en la carga de la prueba que posee, en los procesos administrativos disciplinarios, solo que en el caso mencionado, las pruebas a actuar serán complementarias a la propia sentencia judicial.</p>
<p><b>IGED</b></p>	<p><b>UGEL TUMBES</b></p>
<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
<p>En el caso de la primera pregunta, el niño presuntamente agredido ya declaró en la I.E, pero dicha versión también la expuso en un medio de comunicación, queremos incorporar dicho video a la investigación para tener mayores elementos de convicción, citamos a ambas partes, ¿pero si los padres del menor no asisten o se oponen igual podemos realizarla?</p>	<p>En la medida en que el video ha sido difundido masivamente a través de un medio de comunicación, no existe inconveniente en que dicho video sea usado en el proceso administrativo disciplinario, no requiriendo el asentimiento de los padres o responsables del menor, para su actuación en el proceso administrativo disciplinario.</p>
<p>Información adicional: tenemos un problema con el miembro de la comisión (representante de los docentes) siempre se opone a estos casos porque defiende siempre a los profesores que cometen agresiones a menores, que podemos hacer al respecto.</p>	<p>Recuerde que las recomendaciones de la comisión pueden ser adoptadas en mayoría, y en esa medida, el representante de los docentes puede fundamentar su voto en documento aparte al informe de la comisión.</p>
<p><b>IGED</b></p>	<p><b>UGEL ILO</b></p>
<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
<p>¿Cuál es el procedimiento para que un docente con evidentes síntomas de desequilibrio mental sea sometido a una evaluación psicológica o psiquiátrica?</p>	<p>Basta el mandato del superior jerárquico acorde a lo establecido en el artículo 74.2 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.</p>
<p>¿Cómo pagar la remuneración de un docente reemplazante de otro docente con separación preventiva?</p>	<p>A través del presupuesto aprobado por la entidad, para la cobertura de dicha necesidad de servicio.</p>

<p>Como parte de un proceso disciplinario ¿se puede solicitar la evaluación psicológica o psiquiátrica del procesado?</p>	<p>Si, el art. 39 de la Norma Técnica aprobada por RVM N° 091-2015-MINEDU, prevé que pueda practicarse dicha prueba, sin embargo, debe recordarse que el informe psicológico forma parte de la historia clínica de la persona, y es un dato personal que no puede ser objeto de entrega de información por parte de la entidad que lo practicó, así que sólo puede ser ofrecido por el mismo procesado, lo cual significa que si el informe no es favorable a sus intereses, no lo presentará y no puede ser coaccionado para su entrega, por tratarse justamente de un documento que contiene información personal.</p>
---	--

<p><b>IGED</b></p>	<p><b>DRE CAJAMARCA</b></p>
--------------------	-----------------------------

<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
------------------------	-------------------------

<p>¿Cómo se tipifica el NEPOTISMO en el caso de un Director de UGEL ya que en la ley pertinente no lo prevé expresamente?</p>	<p>El acto de nepotismo se configura cuando el funcionario o servidor tiene dentro de sus facultades la potestad de hacer efectivo el nombramiento o la contratación de personal para el ingreso a la administración pública, realizándola a favor de algún pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio; o cuando ejerce alguna injerencia directa o indirecta en el nombramiento y/o contratación de dicho personal. Ya que la Ley 26771 ha previsto que ello es una conducta prohibida de realizar, puede configurarse en concordancia a lo establecido en el primer párrafo del art. 43 de la Ley de Reforma Magisterial, que establece que el docente que incurre, por acción u omisión, en una prohibición, incurren en responsabilidad administrativa, por lo que deberá examinarse la gravedad de la falta conforme a los criterios del artículo 78 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.</p>
---	---

<p>¿Qué acciones se tomaría ante el órgano instructor que se niega a firmar y visar el proyecto de resolución de apertura a una trabajadora por faltas y tardanzas injustificadas?</p>	<p>En el marco de la Ley 30057, el órgano instructor NO está obligado a suscribir el proyecto del documento elaborado por la Secretaría Técnica, pues sólo apoya a los órganos instructores y sancionadores, no les ordena que deben hacer o firmar. Si el instructor se rehúsa a realizar su función en un caso determinado, podría procesársele por omisión de funciones.</p>
--	---

<p>¿En los hechos se debe solo hacer un resumen o se tendría que anotar todos los hechos tal y cual han sucedido los hechos?</p>	<p>Si lo que pretende consultar es si en los informes se tipean todos los dichos del procesado, tal cual los expresa en su descargo, la respuesta es NO. Lo que se realiza es la síntesis de los principales argumentos de defensa expuestos.</p>
--	---

<p><b>IGED</b></p>	<p><b>UGEL PAUCARTAMBO</b></p>
--------------------	--------------------------------

<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Un director designado puede pedir licencia sin goce de haber para adjudicar el cargo de coordinador de RER en la misma UGEL, con presupuesto CAS?		Le sugiero que su consulta la canalice a un especialista en recursos humanos de su UGEL/DRE, pues las orientaciones brindadas en el presente caso responden a temas de derecho administrativo disciplinario.
<b>IGED</b>	<b>UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Cómo ponderar la declaración de un menor que solo dio su declaración inicial y que luego no acude para su corroboración con algún medio científico que nos permita obtener la veracidad de la prueba?		La ponderación se realiza en base a los medios probatorios existentes y en aplicación del principio del interés superior del niño en su vertiente procesal. No se requieren “medios científicos” para corroborar la declaración de un menor, pues basta, por ejemplo, la declaración de un testigo de los hechos para corroborar su veracidad.
<b>IGED</b>	<b>UGEL PISCO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Se puede merituar solamente la declaración de la menor ofrecida en el poder judicial?		Si su pregunta está relacionada a que será la única prueba de cargo, debemos decir que la misma sí sería suficiente para instaurar un proceso administrativo disciplinario, pero no así para determinar su responsabilidad, a menos que se trate de una falta que sólo se comete en clandestinidad y que, por las circunstancias de los hechos, sólo tiene como únicos testigos al agresor y la persona agredida, en cuyo caso se requerirá actuar pruebas indiciarias que complementen esa única prueba testimonial.
<b>IGED</b>	<b>UGEL AIJA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Cómo se puede comprobar un supuesto maltrato físico o psicológico, por un docente, puesto que la comisión de procesos cuenta con actas de declaraciones, tan solo con las actas se podría sancionar?		Si en las actas se encuentra la manifestación de testigos o agraviados, si es posible sancionar con dichas actas.
En el caso que un docente nombrado incurra en un supuesto maltrato psicológico ¿es necesario contar con algún medio de prueba como un informe psicológico para poder resolver? ¿Se puede resolver con tan solo las actas de declaraciones?		Depende de la gravedad de los hechos. Ejemplo, que un docente grite a un niño de 6 años y lo haga llorar, puede ser considerado como maltrato infantil y como tal pasible de ser sancionable, sin que ello necesariamente esté reflejado en una pericia psicológica en la cual diga que existe algún tipo de afectación emocional. Inclusive, puede que la pericia concluya que no existe indicativo de algún tipo de afectación psicológica en el menor, pero eso es subjetivo, y es que existen personas que son más sensibles que otras, y no por eso podemos aseverar que

		si la pericia psicológica no diga que existe un daño psicológico, entonces no se le sancione al docente por el hecho incurrido. La pericia sí será relevante si es que el maltrato psicológico hubiese sido tan grave que sólo pueda ser calificado como una falta pasible de destitución. Todo medio probatorio conducente a determinar la existencia del hecho, puede ser valorado por el órgano competente a fin de delimitar la responsabilidad administrativa que hubiere lugar.
<b>IGED</b>	<b>UGEL URUBAMBA</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	Queremos saber si la declaración de los menores de edad tiene que ser en presencia de los padres de familia esto con la finalidad de recabar como un medio probatorio para la investigación de un acto de violencia	Toda declaración de un menor de edad requiere el consentimiento de sus padres o representantes legales, que pueden estar presentes al momento en que dicho menor declare, sin embargo no se sugiere que ellos tengan contacto visual con el menor mientras narra los hechos, a fin de no influenciarlo en su manifestación espontánea.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CUTERVO</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	En los casos de docentes contratados, por presunto acoso o tocamientos, y solo se tiene la denuncia policial, habiendo recurrido a recabar su declaración la menor indica que mintió por presión de sus familiares y en presencia de sus padres, se deberá iniciar proceso administrativo al docente, y se aplica la medida de separación?	La sola denuncia genera que se adopte la medida de separación preventiva, sin perjuicio de las pruebas a actuarse en la calificación de la denuncia, que de ser el caso, pueden generar un informe que recomiende no instaurar proceso administrativo disciplinario. Debe recordarse que la medida de separación preventiva se mantiene hasta la conclusión del proceso administrativo o judicial que hubiere.
<b>IGED</b>	<b>UGEL LAMAS</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	¿Qué se podría hacer si frente a una denuncia por tocamientos los padres se rehúsan a que la menor brinde su testimonio en la UGEL y que solo presentara su declaración en la Cámara Gesell?	Conforme al criterio del Tribunal del Servicio Civil, la declaración del menor en Cámara Gesell no es suficiente para determinar la existencia de responsabilidad, pues es una prueba que se actúa en un proceso penal, pero no es una prueba que actuó la administración. Para ello, se requiere que se actúen otras pruebas que sirvan para corroborar la versión brindada por el menor.
<b>IGED</b>	<b>DRE AMAZONAS</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	¿Es válida la prueba que presenta la investigada en sus descargos en donde recaba la declaración de una madre de familia a quien supuestamente su hijo	Una declaración de una persona, sin su firma, no es prueba válida que pueda ser examinada en un proceso,

le contó que la profesora no agredió a su compañero? Tal declaración jurada solo está suscrita por la madre.		ya que no existe certeza que la persona hubiera brindado dicha información.
¿Si necesito actuar pruebas complementarias en qué etapa la debo actuar, después de la RD de Apertura y antes de la RD de sanción?		Sí, es posible actuar pruebas en la etapa posterior a la instauración y hasta antes de la emisión de la decisión final.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CUTERVO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Si un padre está presente en la declaración de la víctima, pero se niega a firmar porque contradice a lo que en principio denunció a la fiscalía, puede tomarse como válida si se realizó la grabación de la misma?		No, no es posible dar validez a la declaración de un menor si no media el asentimiento de sus padres o responsables.
<b>IGED</b>	<b>UGEL HUAMANGA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Es indispensable el dosaje etílico en el caso que el docente asista a la institución educativa en supuesto estado de ebriedad; en su defecto se realiza un acta?		No es posible actuar una prueba de dosaje etílico, ya que ello sólo puede ser dispuesto por la Policía Nacional del Perú a raíz de una intervención en ocasión del ejercicio de sus funciones de tránsito. Para acreditar que un docente acudió a trabajar en estado de ebriedad pueden usarse videos, fotografías, declaraciones testimoniales, informes o incluso una constatación policial.
<b>IGED</b>	<b>UGEL DANIEL ALCIDES CARRIÓN</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Tengo un caso donde una docente presento como prueba en su descargo una grabación de una menor conjuntamente con su mamá en donde indicaba que la profesora no agredió a su compañera que ella está mintiendo; asimismo una constancia de la docente que actualmente enseña a la menor agraviada, en la cual indica que la menor no presenta ningún problema y que desarrolla su clases con normalidad, el video y la constancia se debería tomar como válidos a favor de la denunciada.		No es necesario que la CPPADD actúe pruebas a favor de la procesada, pues su inocencia se presume, y si la comisión no logra demostrar su responsabilidad, se le absuelve por aplicación de dicho principio. Por el contrario, es deber de la CPPADD actuar todos los medios probatorios para demostrar la hipótesis del caso, la veracidad de los cargos imputados y la responsabilidad de la persona a quien se le inició un proceso administrativo disciplinario.
<b>IGED</b>	<b>UGEL SANTA CRUZ</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
En el tema de la pericia en la Cámara Gessel, eso no impide que en la investigación administrativa se le entreviste a la menor, eso lo va a hacer una psicóloga, pero si las especialistas de convivencia, no quieren o manifiestan que no pueden hacer,		La especialista de convivencia de la UGEL NO tiene como función el realizar “pericias psicológicas” en los casos que conoce la comisión de procesos. Si la menor declaró en la fiscalía, y le pidieron información a la fiscalía pero no se las entrega, deben solicitar a los padres o

	<p>quien lo puede realizar; y si la fiscalía nos pide no intervenir o no entrevistar a la menor, por el tema de la re victimización ¿qué debemos hacer?</p>	<p>responsables de la menor, que a través de su abogado, soliciten las pruebas que se hubieran actuado en dicha investigación, a fin de que una vez que le sean entregadas a ellos, puedan a su vez ofrecerlas en el proceso administrativo disciplinario. Si las personas no cuentan con un abogado, se les orienta que pueden acudir al Centro de Emergencia de la Mujer y exponer su caso, a fin de que el abogado de dicho centro les asista, sin perjuicio de otras instancias que poseen la defensa legal gratuita. Si por otro lado la menor no hubiera rendido su declaración en fiscalía, no existiría una supuesta vulneración al principio de no revictimización.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL CONDESUYOS</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>¿Es válido solicitar a la fiscalía la declaración en la Cámara Gesell como medio de prueba para un proceso admirativo disciplinario?</p>		<p>Si. Puede solicitarse al MP que, por el principio de colaboración entre entidades, remita lo actuado en dicha instancia a fin de ser incorporado en el PAD. Se sugiere que en esos casos se acuda e intermedie el pedido y consentimiento de los padres de familia o responsables del menor.</p>
<b>IGED</b>	<b>DRSET TACNA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>¿Cómo reconstruir un expediente en caso de pérdida parcial?</p>		<p>Dependerá de la parte extraviada. Ejemplo, si lo que falta es el descargo del procesado, se comunica con la persona y se le pide la copia de su cargo. Si lo que falta es la resolución de instauración, se acude al archivo de la entidad y se obtiene copia del legajo de resoluciones que posee. Si falta solo la denuncia, se le pide copia de la misma a quien hubiese sido el denunciante.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL CHUPACA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>La comisión tomó conocimiento recién de una RD de apertura del año 2017 y que esta fue notificada al presunto infractor ¿hoy en día es factible cerrar el proceso emitiendo el informe de sanción?</p>		<p>Para ello debe examinar cuándo fue notificado el procesado con la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, ya que el plazo máximo de duración de un proceso no debe ser mayor a un año, y si transcurrió dicho plazo, genera que se declare la prescripción del caso.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL HUARAZ</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>En el año 2016, se instauró el PAD a un docente por tocamiento indebido y en el año 2017 antes que venza el proceso se suspendió el acto administrativa</p>		<p>No es posible, bajo ninguna circunstancia, que la autoridad administrativa disponga la suspensión de plazos o la no continuación de procedimientos</p>

<p>a falta de prueba y en el año 2018 bajo el principio de primacía de la realidad se saca otra resolución suspendiendo el acto administrativo hasta la emisión de una sentencia judicial; todo el procedimiento es válido? o ya Prescribió el acto administrativo? teniendo en consideración también que el docente se encuentra separado preventivamente desde la fecha de inicio del PADD?</p>	<p>administrativos que son de su cargo el continuar. Ello sólo puede ser posible si media mandato judicial que así lo disponga. Para una respuesta en concreto, se requiere que los interesados se pongan en contacto directo con mi persona, y remitan la información contenida en el expediente.</p>
<p>¿Si las CPPADD, no han dado trámite a las quejas presentadas de los años 2015 y 2016, ya han prescrito o aún podemos darle trámite?</p>	<p>Si estamos hablando de denuncias contra docentes, en el marco de la Ley 29944, no existe impedimento en calificar denuncias de años anteriores, pues la prescripción no opera desde la fecha de comisión de los hechos o de la presentación de la denuncia en la instancia competente.</p>
<b>IGED</b>	<b>DRE HUÁNUCO</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<p>Cuando la falta es cometida por la jefa de DGP y ella conforma el comité especial de Procesos ¿quienes asumen la comisión? ¿Pueden los alternos asumir tal responsabilidad teniendo en consideración su jerarquía de jefa de DGP? En caso de los miembros alternos tienen menor jerarquía que la jefa de DGP.</p>	<p>En efecto, el cargo de presidente de comisión lo asume un suplente, que no necesariamente posee la misma jerarquía de la DGP, pero ello es por mandato del director regional y sólo para ese caso, lo cual no impide que el suplente pueda solicitar su abstención en el caso concreto.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL IBIR IMAZA</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<p>¿Qué pasa si la menor presuntamente agraviada, manifiesta ante UGEL que fue víctima de tocamientos por parte de su maestro y ante M.P. la menor declara que su madre la obligó para que culpe a su maestro?</p>	<p>La aparente contradicción del relato de la menor debe ser objeto de examen por la comisión, en base a otros medios probatorios que puedan actuar, a fin de determinar cuál de las dos versiones prevalecen.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL HUANCARAMA</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<p>Una profesora que de acuerdo a la norma le corresponde estar en el tercer ciclo, a pesar de que conoce que ella debe permanecer en el mencionado ciclo persiste en su pretensión de llegar con los alumnos que actualmente se encuentran en el tercer grado hasta la promoción, a pesar que el director ha cursado 2 memorando para que cumpla con la norma técnica de rotación de ciclo por lo que pido a usted su opinión para tipificar la falta que viene cometiendo la indicada profesora.</p>	<p>Lo que aparentemente ocurriría sería que la profesora no cumpliría con sus deberes contenidos en el artículo 40 literales a) y n) de la Ley 29944, y considerando que el incumplimiento de deberes sería falta administrativa conforme a lo previsto en el art. 77.1 del Reglamento de la Ley 29944, debe tomar en cuenta los criterios que se señalan en el artículo 78 del mencionado reglamento, a fin de graduar la falta (leve, no tan leve, grave o muy grave), y si por ejemplo, considera que el hecho es grave, entonces se tipificaría con el primer párrafo del artículo 48 de la Ley de Reforma Magisterial.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL CAJAMARCA</b>

<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>¿Si un docente de una institución educativa, es presidente de APAFA en otra institución educativa y es denunciado por presuntos actos de acoso sexual, se le debe iniciar proceso administrativo al docente si los actos fueron en otra institución que no es la suya y como presidente de APAFA?</p>		<p>El hecho es que es un docente, y como tal no puede incurrir en actos de acoso sexual, independientemente a si la agraviada es o no miembro de la comunidad educativa donde labora como docente, pues la falta prevista en el artículo 49 literal f) de la Ley 29944 es que, a pesar de ser docente, incurra en actos de hostigamiento sexual. La falta allí descrita, no supedita a que sólo la pueda cometer en el ejercicio de sus funciones, en su horario de trabajo, dentro del colegio donde trabaja, pues ello equivaldría a decir que es perfectamente válido que un docente cometa este tipo de actos en sus fines de semana o en la calle luego que sale de trabajar.</p>
<p>¿Quién es el responsable de comunicar al docente sancionado que culminó su sanción de cese temporal y debe reincorporarse a su institución?</p>		<p>La sanción de cese temporal se mantiene mientras esté vigente el plazo de la misma, y a su vencimiento, el administrado debe regresar a su centro de labores, pues ya no posee impedimento para acudir a trabajar, por algo es temporal su cese, y en esa medida ningún área tiene la obligación de comunicar al trabajador que debe retornar a su trabajo, ni mucho menos la Administración tiene la obligación de emitir algún acto administrativo que así lo disponga.</p>
<b>IGED</b>	<b>DRE AYACUCHO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>Cuando existen ausencias injustificadas por más de 30 días y además no se reincorpora, ¿procede la destitución o solo la suspensión?</p>		<p>La ausencia injustificada al centro de trabajo por más de 3 días consecutivos de un docente, acarrea la comisión de una falta grave tipificada en el artículo 48 literal e) de la Ley 29944, por lo que indistintamente al tiempo de su ausencia (una semana o un año), la falta sigue siendo la misma (falta grave), y como tal sólo puede ser sancionado con el cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde 31 días hasta 12 meses.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL UTCUBAMBA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>El plazo de prescripción de 3 años de la Ley servir ¿también es aplicable a los docentes?</p>		<p>No. La norma especial ha previsto un plazo de prescripción para el inicio de un proceso administrativo disciplinario. La supletoriedad de la Ley 30057, en materia disciplinaria, es únicamente en el extremo en que la norma especial no hubiera regulado algo que debe poseer todo proceso administrativo disciplinario. Por ello, no es posible usar los plazos de prescripción para el inicio de un PAD, previstos en la Ley 30057 y aplicarlos en los PAD seguidos por Ley 29944.</p>

<b>IGED</b>	<b>UGEL HUANTA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Si un administrativo fue sancionado y es notificado con la R.D. de sanción, sin embargo pasado 6 días (cuando ya está siendo efectiva su sanción) solicita sus vacaciones y el Director no responde dicha solicitud ¿el administrativo puede hacer efectiva sus vacaciones?		No. La sanción se ejecuta a partir de su notificación, por lo que en el cumplimiento de la misma no es posible que se le otorgue un derecho como las vacaciones. El hecho que la dirección no le conteste, no significa que pueda salir de vacaciones ni mucho menos que exista una suerte de silencio administrativo positivo.
El caso de prescripción de PAD en donde menciona que prescribe al año si toma conocimiento el jefe de personal, sin embargo en el trascurso del año se instauro proceso administrativo, que fecha opera la prescripción, al año de haber conocido la falta el jefe de personal? o al año de la instauración del proceso administrativo??		La prescripción del proceso en sí mismo, opera desde que inicia el proceso disciplinario (con la notificación válida al procesado) y transcurriera más de un año sin que se emita una decisión final.
¿Si la denuncia de tocamiento indebido no ha sido presentada a la UGEL, pero ha sido noticia pública, la comisión puede iniciar investigación, o se debe esperar a que llegue el documento?		Al tener conocimiento de los hechos, la Ugel puede enviar un especialista al colegio para recabar información, y este informe servir a la comisión para el inicio del proceso administrativo disciplinario.
<b>IGED</b>	<b>DRE TUMBES</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Si un docente falta 5 días no consecutivos se le apertura proceso?		De que puede instaurarse un proceso disciplinario a un servidor por las inasistencias incurridas, sí es posible, si éstas son injustificadas.
<b>IGED</b>	<b>UGEL TALARA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
En caso de reincidencia de falta cómo debemos proceder se suspende al docente o se le separa definitivamente		La reincidencia es un factor que debe considerar la administración como un agravante al momento de fundamentar la gravedad de la sanción a imponer, lo cual estará sujeto a la sanción que anteriormente se le impuso por el mismo hecho.
<b>IGED</b>	<b>UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Qué órgano conoce el recurso de reconsideración en materia disciplinaria, el CPAD o el Área Legal de la UGEL?		Las funciones de la CPPADD están establecidas en el artículo 95 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, entre las cuales no se encuentran el resolver recursos de reconsideración.
<b>IGED</b>	<b>UGEL LA CONVENCION</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Cómo cubro la plaza de un docente puesto a disposición por maltrato o tocamientos?		Con los recursos que posee la entidad para contratación docente.

¿Qué pasa si no lo ubico al docente sancionado, como procedo para notificarlo?		Si no es posible realizar válidamente la notificación personal, corresponde realizar la notificación por edicto.
<b>IGED</b>	<b>UGEL SANTA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Se aplica la prescripción para la aplicación de una sanción de un proceso disciplinario abierto?		La prescripción puede ser para el inicio del PAD, o del mismo PAD ya instaurado.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CASTILLA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Por qué no se contempla en la norma cuando un profesor es sancionado por agresión física o verbal luego de cumplir su sanción no debe de retornar a su i.e. de origen, por el trauma de los estudiantes?		Porque es un derecho del docente, que accedió por concurso público de méritos, el acceso a una plaza determinada en un colegio específico. Negarle el derecho de retornar a su plaza, a pesar del vencimiento del plazo de sanción, podría considerarse lesivo a su derecho al trabajo.
<b>IGED</b>	<b>UGEL PISCO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
La apelación de una sanción fue presentada y ha transcurrido más de un año ¿puede el administrado solicitar la prescripción?		No existe plazo de prescripción en la tramitación de un recurso de apelación.
Un recurso de reconsideración no ha sido resuelto y después de más de un año el administrado solicita reitero reconsideración ¿cuál es el tramite a realizar?		La administración debe emitir pronunciamiento respecto al recurso de reconsideración interpuesto.
¿Se puede merituar solamente la declaración de la menor ofrecida en el poder judicial?		Si bien la declaración de la menor es un medio probatorio que puede ser usado en un PAD, requiere otros indicios o medios probatorios que coadyuven a corroborar la versión brindada por dicha menor, a fin de poder atribuir responsabilidad administrativa.
<b>IGED</b>	<b>UGEL LA CONVENCION</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Si a un profesor lo denuncian por asistir en estado etílico y tengo las pruebas como fotos y acta del director y CONEI de haber cometido la falta ¿se le puede sancionar?		Si es posible sustentar una sanción si cuenta con los medios probatorios que indica, siempre que en los mismos no exista contradicción o algún factor subjetivo que invalide la declaración brindada.
<b>IGED</b>	<b>UGEL PASCO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Cuándo surte efecto una sanción a un docente contratado?		A partir de la notificación con el acto administrativo que impone la sanción.
<b>IGED</b>	<b>UGEL PAUCAR DEL SARA SARA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>

En caso de una resolución que impone sanción de cese temporal que no fue notificado. ¿Es posible notificar y/o ejecutar dicha resolución transcurridos después de los tres años?		Sí, es posible notificar el acto administrativo y proceder a su ejecución a pesar del tiempo transcurrido de su emisión, pues el mismo no es eficaz al no haber sido notificado válidamente.
<b>IGED</b>	<b>UGEL VENTANILLA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Docentes sancionados por abandono de cargo interponen recurso de apelación y SERVIR declara fundado en parte sin pronunciarse sobre el pago de la remuneración correspondiente al mes de su sanción. ¿Corresponde hacer la devolución del pago por tal mes o se requiere otro acto resolutorio que ordene el pago a pesar que ya se ejecutó el mes de sanción?		No, no procede el pago de un servicio no brindado.
Auxiliar de educación nombrada, quien también es docente nombrada y fue informada por presunta incompatibilidad horaria y negligencia en el desempeño de sus funciones. ¿En ese caso, de probarse su responsabilidad, podría cesar voluntariamente o ser destituida por reincidencia en la comisión de la falta?		Depende de la gravedad de los hechos el tipo de sanción a imponer.

<b>Oficina General de Transparencia, Ética Pública y Anticorrupción - OTEPA</b>		
<b>IGED</b>	<b>UGEL LA UNIÓN</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Los expedientes que se envían en vía de apelación a SERVIR, deben ser originales o copias fedateadas?		Se envían copias fedateadas del expediente administrativo.
¿En qué plazos debe devolver SERVIR los expedientes que resuelve a las UGEL para que estas instancias continúen con el procedimiento o el mandato de SERVIR?		Las decisiones del Tribunal del Servicio Civil son notificadas electrónicamente al responsable del área de recursos humanos, y es a partir de su notificación electrónica que la entidad debe cumplir lo que ordene el Tribunal, independientemente de la fecha en la cual regrese físicamente el expediente a la entidad de origen.
Cuando un servidor o funcionario en ejercicio de sus funciones constata un hecho en una I.E y este mismo hecho es contradicho por un testigo mediante manifestación notarial, ¿qué documento tiene prevalencia?		No existe prevalencia de uno sobre otro, pues ambas son declaraciones de personas independientemente a la formalidad en la cual se encuentren contenidas las mismas.
¿Cómo proceder cuando los padres o apoderados no quieren autorizar o acompañar a sus menores hijos para declaraciones sobre denuncias?		Se explica a los responsables de los menores, que es indispensable para un proceso administrativo disciplinario, contar con la declaración de los agraviados y que, de no tener dicha declaración, el proceso podría concluir en forma contraria a sus intereses. Con ello se

	motiva a que los padres o responsables de dichos estudiantes, ofrezcan la declaración de sus hijos/as, sea a través de una entrevista ante la misma UGEL, o a través del ofrecimiento de otra declaración que pudiera haber realizado en el Ministerio Público u otra dependencia.
Cuando un administrado acepta una falta o denuncia un hecho o falta ante el secretario de PAD, y este administrado no quiere suscribir el acta ¿tiene validez el acta suscrita solo por el secretario del PAD?	No. Es derecho de toda persona en no autoincriminarse, por lo que si lo hizo en un procedimiento administrativo, bien puede negarse a firmar dicha declaración a fin de que no sea usado en su contra, no pudiendo obligársele a firmar el acta, ni mucho menos a tomar como cierto su contenido con la sola firma del secretario técnico.
¿Puede el ex Secretario Técnico de COPROA divulgar los casos que tuvo a su cargo sobre denuncias de agresión a estudiantes?	No. Debido a que con ocasión del ejercicio de sus funciones pudo conocer temas sensibles sujetos a la protección de datos personales, no es posible que la persona, luego del término de dicha labor, pueda revelar temas que conoció con ocasión del ejercicio de sus funciones.
¿Si el presunto agresor acepta su falta en su primera declaración y luego las contradice en su descargo de ley? ¿Qué prevalece?	Prevalece la declaración que pueda ser corroborada con otros medios probatorios.
¿Puede un abogado de COPROA asesorar a docentes del mismo ámbito donde trabajó?	Sí, siempre que no se encuentre dentro de los supuestos contenidos en el artículo 262 del TUO de la Ley N° 27444, aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS

<b>IGED</b>	<b>UGEL ASUNCIÓN</b>
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
¿Cómo se le puede probar que es responsable de una falta?	Con las pruebas que a título de cargo se hubieran actuado.
Si el padre de familia y el director de la institución no denuncian y no quieren hablar cuando existe un caso de acoso o violación sexual ¿pueden denunciar o quejar la APAFA?	Sí. Cualquier persona puede presentar una denuncia administrativa.
Si un docente se encuentra con licencia por salud y al culminar su licencia no se reincorpora hasta la fecha a su colegio, ¿sería abandono de cargo? se le notifica su instauración y no presenta descargo ¿cuánto tiempo debemos sacar el informe final con su cese? y ¿se le puede dar 10 meses de cese temporal? y ¿cuál sería el medio probatorio?	En relación a sus consultas diremos que: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si al vencimiento del período de su licencia, e inasiste por más de 3 días consecutivos, puede considerarse que sus inasistencias serían una presunta falta grave de abandono de cargo injustificado.</li> <li>• Recuerde que el abandono de cargo injustificado requiere que las inasistencias sean por más de 3 días consecutivos o 5 días no consecutivos en un período de 2 meses.</li> <li>• La CPPADD tiene como máximo el plazo legal de 45 días hábiles (tratándose de docentes nombrados), para emitir un informe final en el cual determine la responsabilidad del administrado, independientemente al hecho de que hubiera presentado o no su descargo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eso dependerá de cómo justifique su decisión acorde a los criterios contenidos en el artículo 248 inciso 3 del TUO de la Ley 27444.</li> <li>• El medio probatorio idóneo sería el registro de control de asistencia usado, en el cual pueda verificarse que el docente no ha ido a trabajar por más de 3 días consecutivos o más de 5 días no consecutivos en un período de dos meses.</li> </ul>
Si en las instituciones educativas ocurren casos como acoso sexual, maltrato psicológico, faltamiento de palabras a los padres y abandono de cargo, pero recién en el 28 de diciembre y en enero ponen de conocimiento a la UGEL ¿cómo se procede si no están atendiendo en las instituciones donde recabamos información de las quejas?	A través de los padres de familia. Para ello se le pide información al director del colegio, contenida en las fichas de matrícula, y se cita a las personas para que presten su declaración de los hechos.
¿Cuáles serían los medios probatorios ante una queja de los padres de familia que el docente enseña mal a los alumnos y que no cumple con la curricular que exige el ministerio de educación?	Las fichas de monitoreo usadas por el especialista de la UGEL en las visitas realizadas, así como los informes del director o subdirector de la IE, quien también debió realizar la labor de supervisión de cómo realiza el docente su clase.
¿Cuáles serían los medios probatorios exactos para poder realizar una instauración de proceso a un presunto caso de acoso sexual, realizado por un docente contratado que ya no se encuentra en la jurisdicción?	Para poder instaurar un proceso administrativo disciplinario, lo mínimo que se requiere es la declaración del estudiante agraviado/a. Si bien es posible instaurar con otros documentos, como por ejemplo, con la declaración de los padres o responsables del agraviado/a, u otros documentos, se recomienda contar con la declaración del menor afectado.
¿Puedo realizar una instauración de proceso contra un ex profesor contratado por acoso sexual, con la declaración que realizó ante el puesto de salud de la localidad, o se tiene que tomar a la menor su declaración como comisión o se estaría re victimizando a la víctima? ¿O esperamos que la fiscalía lleve el proceso en la Cámara Gessel para que nos facilite información?	Si ya existe una declaración de la menor, ante cualquier instancia, la misma es perfectamente válida para ser usada en el proceso administrativo disciplinario, por lo que no es necesario practicar, nuevamente, la misma declaración a la víctima ya que podría vulnerar el principio de no revictimización. Usualmente, la fiscalía no comparte la información de las investigaciones que realiza, y esperar lo contrario podría significar el incumplimiento de los plazos legales o incluso, generar la prescripción del proceso administrativo disciplinario.
Si un profesor ganó las elecciones para ocupar el cargo de alcalde en qué momento debería de pedir su licencia y por cuanto tiempo, y si el profesor pide por tres meses su licencia aun sabiendo que su cargo a ocupar como alcalde es de 4 años y el director de la institución le acepta una licencia por tres meses ¿se estaría incurriendo en falta el docente y el director de la institución educativa?	La licencia se solicita como mínimo 30 días calendario antes de la elección. Ya que la licencia debe ser aprobada por el área de recursos humanos de la UGEL y no por el director del colegio, dependerá de la UGEL si le concede la misma o no. No hay falta por solicitar una licencia por un período menor al necesario, ya que al vencimiento de la misma el servidor puede pedir una nueva licencia o renunciar al cargo.
¿El docente que ocupa el cargo de alcalde desde enero del 2019 recibe su remuneración normal	Debido a que su consulta es de índole remunerativa del servidor, se le sugiere canalizarla a un especialista del

como docente? porque ya percibe un sueldo como alcalde y su licencia recién pide desde el 01 de marzo.		área de personal o recursos humanos de la UGEL/DRE de su jurisdicción.
<b>IGED</b>	<b>UGEL DANIEL ALCIDES CARRIÓN</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Las pericias practicadas por el ministerio público (declaración y pericia psicológica) en caso de violencia física y psicológica hacia una alumna, de los cuales nos proporcionó una copia, estas pueden ser tomas como pruebas para determinar la responsabilidad del docente.		Sí, pueden usarse dichos documentos en un procedimiento administrativo disciplinario, sin embargo, no son las únicas pruebas que deben actuarse, pues la declaración brindada debe ser corroborada con otros medios probatorios.
Un director nos informa un caso de violencia física y psicológica contra una alumna; se le inició PAD al docente por agredir física y psicológicamente a una alumna. El docente denunciado niega los hechos, sin embargo al hacer la investigación nos encontramos que la mamá había denunciado el caso en la fiscalía y dicha docente ha sido sentenciada por contravención a la educación con reparación civil y multa; asimismo ha sido confirmada por la corte superior; teniendo dicha sentencia ¿sería necesario tomar la declaración de la menor agraviada y hacer más actos de investigación para determinar su responsabilidad de la docente?		Sí, es necesario que se practiquen pruebas en el proceso administrativo disciplinario ya que no basta usar aquellas obtenidas y actuadas en otras instancias, pues eso no sule el deber de la Administración en la carga de la prueba que posee, en los procesos administrativos disciplinarios, solo que en el caso mencionado, las pruebas a actuar serán complementarias a la propia sentencia judicial.
<b>IGED</b>	<b>UGEL TUMBES</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
En el caso de la primera pregunta, el niño presuntamente agredido ya declaró en la I.E, pero dicha versión también la expuso en un medio de comunicación, queremos incorporar dicho video a la investigación para tener mayores elementos de convicción, citamos a ambas partes, ¿pero si los padres del menor no asisten o se oponen igual podemos realizarla?		En la medida en que el video ha sido difundido masivamente a través de un medio de comunicación, no existe inconveniente en que dicho video sea usado en el proceso administrativo disciplinario, no requiriendo el asentimiento de los padres o responsables del menor, para su actuación en el proceso administrativo disciplinario.
Información adicional: tenemos un problema con el miembro de la comisión (representante de los docentes) siempre se opone a estos casos porque defiende siempre a los profesores que cometen agresiones a menores, que podemos hacer al respecto.		Recuerde que las recomendaciones de la comisión pueden ser adoptadas en mayoría, y en esa medida, el representante de los docentes puede fundamentar su voto en documento aparte al informe de la comisión.
<b>IGED</b>	<b>UGEL ILO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>

¿Cuál es el procedimiento para que un docente con evidentes síntomas de desequilibrio mental sea sometido a una evaluación psicológica o psiquiátrica?	Basta el mandato del superior jerárquico acorde a lo establecido en el artículo 74.2 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
¿Cómo pagar la remuneración de un docente reemplazante de otro docente con separación preventiva?	A través del presupuesto aprobado por la entidad, para la cobertura de dicha necesidad de servicio.
Como parte de un proceso disciplinario ¿se puede solicitar la evaluación psicológica o psiquiátrica del procesado?	Si, el art. 39 de la Norma Técnica aprobada por RVM N° 091-2015-MINEDU, prevé que pueda practicarse dicha prueba, sin embargo, debe recordarse que el informe psicológico forma parte de la historia clínica de la persona, y es un dato personal que no puede ser objeto de entrega de información por parte de la entidad que lo practicó, así que sólo puede ser ofrecido por el mismo procesado, lo cual significa que si el informe no es favorable a sus intereses, no lo presentará y no puede ser coaccionado para su entrega, por tratarse justamente de un documento que contiene información personal.

<b>IGED</b>	<b>DRE CAJAMARCA</b>
-------------	----------------------

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
-----------------	------------------

¿Cómo se tipifica el NEPOTISMO en el caso de un Director de UGEL ya que en la ley pertinente no lo prevé expresamente?	El acto de nepotismo se configura cuando el funcionario o servidor tiene dentro de sus facultades la potestad de hacer efectivo el nombramiento o la contratación de personal para el ingreso a la administración pública, realizándola a favor de algún pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio; o cuando ejerce alguna injerencia directa o indirecta en el nombramiento y/o contratación de dicho personal. Ya que la Ley 26771 ha previsto que ello es una conducta prohibida de realizar, puede configurarse en concordancia a lo establecido en el primer párrafo del art. 43 de la Ley de Reforma Magisterial, que establece que el docente que incurre, por acción u omisión, en una prohibición, incurren en responsabilidad administrativa, por lo que deberá examinarse la gravedad de la falta conforme a los criterios del artículo 78 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
--	--

¿Qué acciones se tomaría ante el órgano instructor que se niega a firmar y visar el proyecto de resolución de apertura a una trabajadora por faltas y tardanzas injustificadas?	En el marco de la Ley 30057, el órgano instructor NO está obligado a suscribir el proyecto del documento elaborado por la Secretaría Técnica, pues sólo apoya a los órganos instructores y sancionadores, no les ordena que deben hacer o firmar. Si el instructor se rehúsa a realizar su función en un caso determinado, podría procesársele por omisión de funciones.
---	--

	<p>¿En los hechos se debe solo hacer un resumen o se tendría que anotar todos los hechos tal y cual han sucedido los hechos?</p>	<p>Si lo que pretende consultar es si en los informes se tipean todos los dichos del procesado, tal cual los expresa en su descargo, la respuesta es NO. Lo que se realiza es la síntesis de los principales argumentos de defensa expuestos.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL PAUCARTAMBO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>Un director designado puede pedir licencia sin goce de haber para adjudicar el cargo de coordinador de RER en la misma UGEL, con presupuesto CAS?</p>		<p>Le sugiero que su consulta la canalice a un especialista en recursos humanos de su UGEL/DRE, pues las orientaciones brindadas en el presente caso responden a temas de derecho administrativo disciplinario.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>¿Cómo ponderar la declaración de un menor que solo dio su declaración inicial y que luego no acude para su corroboración con algún medio científico que nos permita obtener la veracidad de la prueba?</p>		<p>La ponderación se realiza en base a los medios probatorios existentes y en aplicación del principio del interés superior del niño en su vertiente procesal. No se requieren “medios científicos” para corroborar la declaración de un menor, pues basta, por ejemplo, la declaración de un testigo de los hechos para corroborar su veracidad.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL PISCO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>¿Se puede merituar solamente la declaración de la menor ofrecida en el poder judicial?</p>		<p>Si su pregunta está relacionada a que será la única prueba de cargo, debemos decir que la misma sí sería suficiente para instaurar un proceso administrativo disciplinario, pero no así para determinar su responsabilidad, a menos que se trate de una falta que sólo se comete en clandestinidad y que, por las circunstancias de los hechos, sólo tiene como únicos testigos al agresor y la persona agredida, en cuyo caso se requerirá actuar pruebas indiciarias que complementen esa única prueba testimonial.</p>
<b>IGED</b>	<b>UGEL AIJA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
<p>¿Cómo se puede comprobar un supuesto maltrato físico o psicológico, por un docente, puesto que la comisión de procesos cuenta con actas de declaraciones, tan solo con las actas se podría sancionar?</p>		<p>Si en las actas se encuentra la manifestación de testigos o agraviados, si es posible sancionar con dichas actas.</p>
<p>En el caso que un docente nombrado incurra en un supuesto maltrato psicológico ¿es necesario contar con algún medio de prueba como un informe</p>		<p>Depende de la gravedad de los hechos. Ejemplo, que un docente grite a un niño de 6 años y lo haga llorar, puede ser considerado como maltrato infantil y como tal</p>

	psicológico para poder resolver?. ¿Se puede resolver con tan solo las actas de declaraciones?	pasible de ser sancionable, sin que ello necesariamente esté reflejado en una pericia psicológica en la cual diga que existe algún tipo de afectación emocional. Inclusive, puede que la pericia concluya que no existe indicativo de algún tipo de afectación psicológica en el menor, pero eso es subjetivo, y es que existen personas que son más sensibles que otras, y no por eso podemos aseverar que si la pericia psicológica no diga que existe un daño psicológico, entonces no se le sancione al docente por el hecho incurrido. La pericia sí será relevante si es que el maltrato psicológico hubiese sido tan grave que sólo pueda ser calificado como una falta pasible de destitución. Todo medio probatorio conducente a determinar la existencia del hecho, puede ser valorado por el órgano competente a fin de delimitar la responsabilidad administrativa que hubiere lugar.
<b>IGED</b>	<b>UGEL URUBAMBA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Queremos saber si la declaración de los menores de edad tiene que ser en presencia de los padres de familia esto con la finalidad de recabar como un medio probatorio para la investigación de un acto de violencia.		Toda declaración de un menor de edad requiere el consentimiento de sus padres o representantes legales, que pueden estar presentes al momento en que dicho menor declare, sin embargo no se sugiere que ellos tengan contacto visual con el menor mientras narra los hechos, a fin de no influenciarlo en su manifestación espontánea.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CUTERVO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
En los casos de docentes contratados, por presunto acoso o tocamientos, y solo se tiene la denuncia policial, habiendo recurrido a recabar su declaración la menor indica que mintió por presión de sus familiares y en presencia de sus padres, se deberá iniciar proceso administrativo al docente, y se aplica la medida de separación?		La sola denuncia genera que se adopte la medida de separación preventiva, sin perjuicio de las pruebas a actuarse en la calificación de la denuncia, que de ser el caso, pueden generar un informe que recomiende no instaurar proceso administrativo disciplinario. Debe recordarse que la medida de separación preventiva se mantiene hasta la conclusión del proceso administrativo <b>o judicial que hubiere.</b>
<b>IGED</b>	<b>UGEL LAMAS</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Qué se podría hacer si frente a una denuncia por tocamientos los padres se rehúsan a que la menor brinde su testimonio en la UGEL y que solo presentara su declaración en la Cámara Gesell?		Conforme al criterio del Tribunal del Servicio Civil, la declaración del menor en Cámara Gesell no es suficiente para determinar la existencia de responsabilidad, pues es una prueba que se actúa en un proceso penal, pero no es una prueba que actuó la administración. Para ello, se requiere que se actúen otras pruebas que sirvan para corroborar la versión brindada por el menor.

<b>IGED</b>	<b>DRE AMAZONAS</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Es válida la prueba que presenta la investigada en sus descargos en donde recaba la declaración de una madre de familia a quien supuestamente su hijo le contó que la profesora no agredió a su compañero? Tal declaración jurada solo está suscrita por la madre.		Una declaración de una persona, sin su firma, no es prueba válida que pueda ser examinada en un proceso, ya que no existe certeza que la persona hubiera brindado dicha información.
¿Si necesito actuar pruebas complementarias en qué etapa la debo actuar, después de la RD de Apertura y antes de la RD de sanción?		Sí, es posible actuar pruebas en la etapa posterior a la instauración y hasta antes de la emisión de la decisión final.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CUTERVO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Si un padre está presente en la declaración de la víctima, pero se niega a firmar porque contradice a lo que en principio denunció a la fiscalía, puede tomarse como válida si se realizó la grabación de la misma?		No, no es posible dar validez a la declaración de un menor si no media el asentimiento de sus padres o responsables.
<b>IGED</b>	<b>UGEL HUAMANGA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Es indispensable el dosaje etílico en el caso que el docente asista a la institución educativa en supuesto estado de ebriedad; en su defecto se realiza un acta?		No es posible actuar una prueba de dosaje etílico, ya que ello sólo puede ser dispuesto por la Policía Nacional del Perú a raíz de una intervención en ocasión del ejercicio de sus funciones de tránsito. Para acreditar que un docente acudió a trabajar en estado de ebriedad pueden usarse videos, fotografías, declaraciones testimoniales, informes o incluso una constatación policial.
<b>IGED</b>	<b>UGEL DANIEL ALCIDES CARRIÓN</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Tengo un caso donde una docente presento como prueba en su descargo una grabación de una menor conjuntamente con su mamá en donde indicaba que la profesora no agredió a su compañera que ella está mintiendo; asimismo una constancia de la docente que actualmente enseña a la menor agraviada, en la cual indica que la menor no presenta ningún problema y que desarrolla su clases con normalidad, el video y la constancia se debería tomar como válidos a favor de la denunciada.		No es necesario que la CPPADD actúe pruebas a favor de la procesada, pues su inocencia se presume, y si la comisión no logra demostrar su responsabilidad, se le absuelve por aplicación de dicho principio. Por el contrario, es deber de la CPPADD actuar todos los medios probatorios para demostrar la hipótesis del caso, la veracidad de los cargos imputados y la responsabilidad de la persona a quien se le inició un proceso administrativo disciplinario.

<b>IGED</b>	<b>UGEL SANTA CRUZ</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	En el tema de la pericia en la Cámara Gessel, eso no impide que en la investigación administrativa se le entreviste a la menor, eso lo va a hacer una psicóloga, pero si las especialistas de convivencia, no quieren o manifiestan que no pueden hacer, quien lo puede realizar; y si la fiscalía nos pide no intervenir o no entrevistar a la menor, por el tema de la re victimización que debemos de hacer.	La especialista de convivencia de la Ugel NO tiene como función el realizar “pericias psicológicas” en los casos que conoce la comisión de procesos. Si la menor declaró en la fiscalía, y le pidieron información a la fiscalía pero no se las entrega, deben solicitar a los padres o responsables de la menor, que a través de su abogado, soliciten las pruebas que se hubieran actuado en dicha investigación, a fin de que una vez que le sean entregadas a ellos, puedan a su vez ofrecerlas en el proceso administrativo disciplinario. Si las personas no cuentan con un abogado, se les orienta que pueden acudir al Centro de Emergencia de la Mujer y exponer su caso, a fin de que el abogado de dicho centro les asista, sin perjuicio de otras instancias que poseen la defensa legal gratuita. Si por otro lado la menor no hubiera rendido su declaración en fiscalía, no existiría una supuesta vulneración al principio de no revictimización.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CONDESUYOS</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	¿Es válido solicitar a la fiscalía la declaración en la Cámara Gesell como medio de prueba para un proceso admirativo disciplinario?	Sí. Puede solicitarse al MP que, por el principio de colaboración entre entidades, remita lo actuado en dicha instancia a fin de ser incorporado en el PAD. Se sugiere que en esos casos se acuda e intermedie el pedido y consentimiento de los padres de familia o responsables del menor.
<b>IGED</b>	<b>DRSET TACNA</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	¿Cómo reconstruir un expediente en caso de pérdida parcial?	Dependerá de la parte extraviada. Ejemplo, si lo que falta es el descargo del procesado, se comunica con la persona y se le pide la copia de su cargo. Si lo que falta es la resolución de instauración, se acude al archivo de la entidad y se obtiene copia del legajo de resoluciones que posee. Si falta solo la denuncia, se le pide copia de la misma a quien hubiese sido el denunciante.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CHUPACA</b>	
	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
	La comisión tomó conocimiento recién de una RD de apertura del año 2017 y que esta fue notificada	Para ello debe examinar cuándo fue notificado el procesado con la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, ya que el plazo máximo de

al presunto infractor ¿hoy en día es factible cerrar el proceso emitiendo el informe de sanción?		duración de un proceso no debe ser mayor a un año, y si transcurrió dicho plazo, genera que se declare la prescripción del caso.
<b>IGED</b>	<b>UGEL HUARAZ</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
En el año 2016, se instauró el PAD a un docente por tocamiento indebido y en el año 2017 antes que venza el proceso se suspendió el acto administrativa a falta de prueba y en el año 2018 bajo el principio de primacía de la realidad se saca otra resolución suspendiendo el acto administrativo hasta la emisión de una sentencia judicial; todo el procedimiento es válido? o ya Prescribió el acto administrativo? teniendo en consideración también que el docente se encuentra separado preventivamente desde la fecha de inicio del PADD?		No es posible, bajo ninguna circunstancia, que la autoridad administrativa disponga la suspensión de plazos o la no continuación de procedimientos administrativos que son de su cargo el continuar. Ello sólo puede ser posible si media mandato judicial que así lo disponga. Para una respuesta en concreto, se requiere que los interesados se pongan en contacto directo con mi persona, y remitan la información contenida en el expediente.
¿Si las CPPADD, no han dado trámite a las quejas presentadas de los años 2015 y 2016, ya han prescrito o aún podemos darle trámite?		Si estamos hablando de denuncias contra docentes, en el marco de la Ley 29944, no existe impedimento en calificar denuncias de años anteriores, pues la prescripción no opera desde la fecha de comisión de los hechos o de la presentación de la denuncia en la instancia competente.
<b>IGED</b>	<b>DRE HUÁNUCO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Cuando la falta es cometida por la jefa de DGP y ella conforma el comité especial de Procesos ¿quienes asumen la comisión? ¿Pueden los alternos asumir tal responsabilidad teniendo en consideración su jerarquía de jefa de DGP? En caso de los miembros alternos tienen menor jerarquía que la jefa de DGP.		En efecto, el cargo de presidente de comisión lo asume un suplente, que no necesariamente posee la misma jerarquía de la DGP, pero ello es por mandato del director regional y sólo para ese caso, lo cual no impide que el suplente pueda solicitar su abstención en el caso concreto.
<b>IGED</b>	<b>UGEL IBIR IMAZA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Qué pasa si la menor presuntamente agraviada, manifiesta ante UGEL que fue víctima de tocamientos por parte de su maestro y ante M.P. la menor declara que su madre la obligó para que culpe a su maestro?		La aparente contradicción del relato de la menor debe ser objeto de examen por la comisión, en base a otros medios probatorios que puedan actuar, a fin de determinar cuál de las dos versiones prevalecen.
<b>IGED</b>	<b>UGEL HUANCARAMA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Una profesora que de acuerdo a la norma le corresponde estar en el tercer ciclo, a pesar de que conoce que ella debe permanecer en el mencionado		Lo que aparentemente ocurriría sería que la profesora no cumpliría con sus deberes contenidos en el artículo 40 literales a) y n) de la Ley 29944, y considerando que el

ciclo persiste en su pretensión de llegar con los alumnos que actualmente se encuentran en el tercer grado hasta la promoción, a pesar que el director ha cursado 2 memorando para que cumpla con la norma técnica de rotación de ciclo por lo que pido a usted su opinión para tipificar la falta que viene cometiendo la indicada profesora.	incumplimiento de deberes sería falta administrativa conforme a lo previsto en el art. 77.1 del Reglamento de la Ley 29944, debe tomar en cuenta los criterios que se señalan en el artículo 78 del mencionado reglamento, a fin de graduar la falta (leve, no tan leve, grave o muy grave), y si por ejemplo, considera que el hecho es grave, entonces se tipificaría con el primer párrafo del artículo 48 de la Ley de Reforma Magisterial.
--	---

<b>IGED</b>	<b>UGEL CAJAMARCA</b>
-------------	-----------------------

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
-----------------	------------------

¿Si un docente de una institución educativa, es presidente de APAFA en otra institución educativa y es denunciado por presuntos actos de acoso sexual, se le debe iniciar proceso administrativo al docente si los actos fueron en otra institución que no es la suya y como presidente de APAFA?	El hecho es que es un docente, y como tal no puede incurrir en actos de acoso sexual, independientemente a si la agraviada es o no miembro de la comunidad educativa donde labora como docente, pues la falta prevista en el artículo 49 literal f) de la Ley 29944 es que, a pesar de ser docente, incurra en actos de hostigamiento sexual. La falta allí descrita, no supedita a que sólo la pueda cometer en el ejercicio de sus funciones, en su horario de trabajo, dentro del colegio donde trabaja, pues ello equivaldría a decir que es perfectamente válido que un docente cometa este tipo de actos en sus fines de semana o en la calle luego que sale de trabajar.
---	---

¿Quién es el responsable de comunicar al docente sancionado que culminó su sanción de cese temporal y debe reincorporarse a su institución?	La sanción de cese temporal se mantiene mientras esté vigente el plazo de la misma, y a su vencimiento, el administrado debe regresar a su centro de labores, pues ya no posee impedimento para acudir a trabajar, por algo es temporal su cese, y en esa medida ningún área tiene la obligación de comunicar al trabajador que debe retornar a su trabajo, ni mucho menos la Administración tiene la obligación de emitir algún acto administrativo que así lo disponga.
---	---

<b>IGED</b>	<b>DRE AYACUCHO</b>
-------------	---------------------

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
-----------------	------------------

Cuando existen ausencias injustificadas por más de 30 días y además no se reincorpora, ¿procede la destitución o solo la suspensión?	La ausencia injustificada al centro de trabajo por más de 3 días consecutivos de un docente, acarrea la comisión de una falta grave tipificada en el artículo 48 literal e) de la Ley 29944, por lo que indistintamente al tiempo de su ausencia (una semana o un año), la falta sigue siendo la misma (falta grave), y como tal sólo puede ser sancionado con el cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde 31 días hasta 12 meses.
--	--

<b>IGED</b>	<b>UGEL UTCUBAMBA</b>
-------------	-----------------------

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
-----------------	------------------

<p>El plazo de prescripción de 3 años de la Ley servir ¿también es aplicable a los docentes?</p>	<p>No. La norma especial ha previsto un plazo de prescripción para el inicio de un proceso administrativo disciplinario. La supletoriedad de la Ley 30057, en materia disciplinaria, es únicamente en el extremo en que la norma especial no hubiera regulado algo que debe poseer todo proceso administrativo disciplinario. Por ello, no es posible usar los plazos de prescripción para el inicio de un PAD, previstos en la Ley 30057 y aplicarlos en los PAD seguidos por Ley 29944.</p>
--	---

<p><b>IGED</b></p>	<p><b>UGEL HUANTA</b></p>
--------------------	---------------------------

<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
------------------------	-------------------------

<p>¿Si un administrativo fue sancionado y es notificado con la R.D. de sanción, sin embargo pasado 6 días (cuando ya está siendo efectiva su sanción) solicita sus vacaciones y el Director no responde dicha solicitud ¿el administrativo puede hacer efectiva sus vacaciones?</p>	<p>No. La sanción se ejecuta a partir de su notificación, por lo que en el cumplimiento de la misma no es posible que se le otorgue un derecho como las vacaciones. El hecho que la dirección no le conteste, no significa que pueda salir de vacaciones ni mucho menos que exista una suerte de silencio administrativo positivo.</p>
---	--

<p>El caso de prescripción de PAD en donde menciona que prescribe al año si toma conocimiento el jefe de personal, sin embargo en el transcurso del año se instauro proceso administrativo, que fecha opera la prescripción, al año de haber conocido la falta el jefe de personal? o al año de la instauración del proceso administrativo?</p>	<p>La prescripción del proceso en sí mismo, opera desde que inicia el proceso disciplinario (con la notificación válida al procesado) y transcurriera más de un año sin que se emita una decisión final.</p>
---	--

<p>¿Si la denuncia de tocamiento indebido no ha sido presentada a la UGEL, pero ha sido noticia pública, la comisión puede iniciar investigación, o se debe esperar a que llegue el documento?</p>	<p>Al tener conocimiento de los hechos, la Ugel puede enviar un especialista al colegio para recabar información, y este informe servir a la comisión para el inicio del proceso administrativo disciplinario.</p>
--	--

<p><b>IGED</b></p>	<p><b>DRE TUMBES</b></p>
--------------------	--------------------------

<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
------------------------	-------------------------

<p>¿Si un docente falta 5 días no consecutivos se le apertura proceso?</p>	<p>De que puede instaurársele un proceso disciplinario a un servidor por las inasistencias incurridas, sí es posible, si éstas son injustificadas.</p>
--	--

<p><b>IGED</b></p>	<p><b>UGEL TALARA</b></p>
--------------------	---------------------------

<p><b>Pregunta</b></p>	<p><b>Respuesta</b></p>
------------------------	-------------------------

<p>En caso de reincidencia de falta cómo debemos proceder se suspende al docente o se le separa definitivamente.</p>	<p>La reincidencia es un factor que debe considerar la administración como un agravante al momento de fundamentar la gravosidad de la sanción a imponer, lo cual estará sujeto a la sanción que anteriormente se le impuso por el mismo hecho.</p>
--	--

<p><b>IGED</b></p>	<p><b>UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE</b></p>
--------------------	--

Pregunta		Respuesta
¿Qué órgano conoce el recurso de reconsideración en materia disciplinaria, el CPAD o el Área Legal de la UGEL?		Las funciones de la CPPADD están establecidas en el artículo 95 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, entre las cuales no se encuentran el resolver recursos de reconsideración.
<b>IGED</b>	<b>UGEL LA CONVENCION</b>	
Pregunta		Respuesta
¿Cómo cubro la plaza de un docente puesto a disposición por maltrato o tocamientos?		Con los recursos que posee la entidad para contratación docente.
¿Qué pasa si no lo ubico al docente sancionado, como procedo para notificarlo?		Si no es posible realizar válidamente la notificación personal, corresponde realizar la notificación por edicto.
<b>IGED</b>	<b>UGEL SANTA</b>	
Pregunta		Respuesta
¿Se aplica la prescripción para la aplicación de una sanción de un proceso disciplinario abierto?		La prescripción puede ser para el inicio del PAD, o del mismo PAD ya instaurado.
<b>IGED</b>	<b>UGEL CASTILLA</b>	
Pregunta		Respuesta
¿Por qué no se contempla en la norma cuando un profesor es sancionado por agresión física o verbal luego de cumplir su sanción no debe de retornar a su i.e. de origen, por el trauma de los estudiantes?		Porque es un derecho del docente, que accedió por concurso público de méritos, el acceso a una plaza determinada en un colegio específico. Negarle el derecho de retornar a su plaza, a pesar del vencimiento del plazo de sanción, podría considerarse lesivo a su derecho al trabajo.
<b>IGED</b>	<b>UGEL PISCO</b>	
Pregunta		Respuesta
La apelación de una sanción fue presentada y ha transcurrido más de un año ¿puede el administrado solicitar la prescripción?		No existe plazo de prescripción en la tramitación de un recurso de apelación.
Un recurso de reconsideración no ha sido resuelto y después de más de un año el administrado solicita reitero reconsideración ¿cuál es el tramite a realizar?		La administración debe emitir pronunciamiento respecto al recurso de reconsideración interpuesto.
¿Se puede merituar solamente la declaración de la menor ofrecida en el poder judicial?		Si bien la declaración de la menor es un medio probatorio que puede ser usado en un PAD, requiere otros indicios o medios probatorios que coadyuven a corroborar la versión brindada por dicha menor, a fin de poder atribuir responsabilidad administrativa.
<b>IGED</b>	<b>UGEL LA CONVENCION</b>	
Pregunta		Respuesta
Si a un profesor lo denuncian por asistir en estado etílico y tengo las pruebas como fotos y acta del		Si es posible sustentar una sanción si cuenta con los medios probatorios que indica, siempre que en los

director y CONEI de haber cometido la falta ¿se le puede sancionar?		mismos no exista contradicción o algún factor subjetivo que invalide la declaración brindada.
<b>IGED</b>	<b>UGEL PASCO</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
¿Cuándo surte efecto una sanción a un docente contratado?		A partir de la notificación con el acto administrativo que impone la sanción.
<b>IGED</b>	<b>UGEL PAUCAR DEL SARA SARA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
En caso de una resolución que impone sanción de cese temporal que no fue notificado. ¿Es posible notificar y/o ejecutar dicha resolución transcurridos después de los tres años?		Sí, es posible notificar el acto administrativo y proceder a su ejecución a pesar del tiempo transcurrido de su emisión, pues el mismo no es eficaz al no haber sido notificado válidamente.
<b>IGED</b>	<b>UGEL VENTANILLA</b>	
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
Docentes sancionados por abandono de cargo interponen recurso de apelación y SERVIR declara fundado en parte sin pronunciarse sobre el pago de la remuneración correspondiente al mes de su sanción. ¿Corresponde hacer la devolución del pago por tal mes o se requiere otro acto resolutorio que ordene el pago a pesar que ya se ejecutó el mes de sanción?		No, no procede el pago de un servicio no brindado.
Auxiliar de educación nombrada, quien también es docente nombrada y fue informada por presunta incompatibilidad horaria y negligencia en el desempeño de sus funciones. ¿En ese caso, de probarse su responsabilidad, podría cesar voluntariamente o ser destituida por reincidencia en la comisión de la falta?		Depende de la gravedad de los hechos el tipo de sanción a imponer.