



UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

www.uvm.edu.ve

Av. Caracas con calle Buenos Aires Quinta Las Palmas, Valera Edo. Trujillo – Venezuela Telfs (0271)2253648–2251621-2212233

VICERRECTORADO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Profesor Marcos Guerrero, Profesor Servio Paredes, Profesor José Francisco Conte; designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: **“ACTUACIÓN ÉTICA DEL DIRECTIVO EN LA APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS”**, que presenta la bachiller **MARÍA DEL ROSARIO ARANGUIBEL DABOIN**, titular de la Cédula de Identidad N° V-11.615.428, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con veinte (20) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad “Valle del Momboy”, referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los diez días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho (2018).

Prof. Marcos Guerrero
C.I. N° V- 9.497.450
Jurado

Prof. José Francisco Conte
C.I. N° V-5.759.413
Tutor

Prof. Servio Paredes
C.I. N° V- 4.486.928
Presidente del Jurado

Prof. Ana Linares
C.I. N° V- 9.013.217
Decana

Prof. Héctor Barazarte
C.I. N° V- 9.150.645
Vicerrector





UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

www.uvm.edu.ve

Av. Caracas con calle Buenos Aires Quinta Las Palmas, Valera Edo. Trujillo - Venezuela Telfs (0271)2253648-2251621-2212233

VICERRECTORADO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Profesor Marcos Guerrero, Profesor Servio Paredes, Profesor José Francisco Conte; designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: **"ACTUACIÓN ÉTICA DEL DIRECTIVO EN LA APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS"**, que presenta la bachiller **IRMA MARÍA NUÑEZ**, titular de la Cédula de Identidad N° V-18.378.152, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con veinte (20) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad "Valle del Momboy", referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los diez días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho (2018).

Prof. Marcos Guerrero
C.I. N° V- 9.497.450
Jurado

Prof. José Francisco Conte
C.I. N° V- 5.759.413
Tutor

Prof. Servio Paredes
C.I. N° V- 4.486.928
Presidente del Jurado

Prof. Ana Linares
C.I. N° V- 9.013.217
Decana

Prof. Héctor Barazarte
C.I. N° V- 9.150.645
Vicerrector



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO
VALERA ESTADO TRUJILLO**



**ACTUACIÓN ÉTICA DEL DIRECTIVO EN LA APLICACIÓN DE LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS**

**Autoras: María Aranguibel
Irma Núñez**

Tutor: Dr. Conte Capozzoli José Francisco

Valera, octubre de 2018.

**República Bolivariana de Venezuela
Universidad Valle del Momboy
Facultad de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales
Escuela de Derecho
Valera Estado Trujillo**



**ACTUACIÓN ÉTICA DEL DIRECTIVO EN LA APLICACIÓN DE LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS**

**Trabajo especial de grado para optar al título de Abogado que otorga la
Ilustre Universidad Valle del Momboy**

**Autoras: María Aranguibel
Irma Núñez**

Tutor: Dr. Conte Capozzoli José Francisco

Valera, octubre de 2018

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DE MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
VALERA - TRUJILLO



CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe **Dr. José Francisco Conte Capozzoli**, titular de la Cédula de Identidad N° V 5.759.943, por medio de la presente **DECLARO** que el Trabajo Especial de Grado titulado: **ACTUACIÓN ÉTICA DEL DIRECTIVO EN LA APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS**. Que presentan las **Bachilleres María Aranguibel**, titular de la **Cédula de Identidad N° V-11.615.428** e **Irma Núñez**, titular de la **Cédula de Identidad N°. V-18.378.152**, para optar al Título de **Abogado** que otorga la **Universidad Valle del Momboy**. Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valera los _____ días del mes de _____ del año 2018.

Dr. José Francisco Conte Capozzoli

C.I. N° V. 5.759.943

Tutor

DEDICATORIA

La presente dedicatoria va dirigida en forma general a todos los miembros del Sistema Educativo, especialmente a los Directivos para estimularlos al fortalecimiento del mismo. De manera muy particular a la comunidad educativa de la Parroquia Andrés Bello del Municipio Trujillo Estado Trujillo.

Igualmente, a todo el personal docente, defensores educativos, como entes esenciales de las instituciones educativas, a fin de apoyar el trabajo gerencial en las normas y procedimientos legales para alcanzar intereses comunes en la organización escolar; así como garantizar la seguridad jurídica de los mismos, cuyos derechos e intereses puedan resultar afectados sustentándose en el ordenamiento jurídico constitucional y legal.

Del mismo modo, va dedicada a todas aquellas personas e instituciones que de una u otra manera tengan inherencia en cuanto a los procedimientos administrativos disciplinarios en materia educativa.

María

DEDICATORIA

En la vida de cada persona hay algo que desea lograr y siempre se cuenta con alguien que está dispuesto a ayudarte a lograr esa meta tan anhelada, Doy gracias a Dios todopoderoso y a la virgen santísima, quien me dio sabiduría, fortaleza, paciencia y perseverancia.

A mi madre Maritza Elizabeth, mujer trabajadora, luchadora, colaboradora, valiente y amorosa, quien, con su dedicación, supo guiarme por el camino correcto y compartir cada momento de mi vida. Te amo.

A mi hija, María de los Ángeles, el ser más especial en mi vida, tus sonrisas, ocurrencias y juegos me hacen feliz te dedico este triunfo para que te sirva de ejemplo. Te amo mi princesa

A mi tía Rosa, mujer honesta, luchadora, digno de admiración, que con su apoyo, consejos, comprensión pude lograr esta meta. Te amo mucho por siempre, Dios te tenga siempre en la gloria te regalo este triunfo.

A mí compañero Ramón gracias por tu ternura, comprensión, dedicación, entendimiento y paciencia en pro de mis logros, al fin y al cabo forman parte de nuestros sueños, anhelos y deseos. Te Quiero Mucho

A mi hermano Jesús Alfredo, ser especial en mi vida, quienes han compartido mis alegrías y tristezas. Dios te lo cuide.

A mis sobrinos Kevin y Diego, seres importantes que alegran mi existir con sus ocurrencias, espero que esto les sirva de ejemplo. Dios los bendiga.

A mis compañeras (os) de estudio en especial a Glorimar, Yardenis, María, Carlos e Imel, quienes compartieron esta trayectoria, derribando obstáculos y afrontando retos. Les aprecio. Asimismo, a todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron para que este triunfo se hiciera realidad.

A todos mil gracias.

Irma Núñez

AGRADECIMIENTO

Agradecemos, primeramente, a Dios Todopoderoso por permitirnos ver finalizada esta meta

A nuestro tutor académico, Dr. José Francisco Conte, por sus orientaciones y asesoramiento para el desarrollo de esta investigación.

A nuestros padres, Candelario Aranguibel, Mercedes de Aranguibel y Elizabeth Núñez por su amor y consejos para seguir siempre adelante.

A nuestras hijas, Fabiola Graterol y María Salazar, por su apoyo y comprensión en todo momento.

A nuestro hermano y hermana, Dra Gladys Aranguibel, Jesus Nuñez, Dra. Ivmar Dávila, quienes con su apoyo y ayuda incondicional impartieron conocimientos que sirvieron de base y fundamento para el complemento de esta meta.

A nuestras compañeras incondicionales de estudio Glorimar y Yarlenis, quienes compartieron esta trayectoria, derribando obstáculos y afrontando retos.

A La Universidad Valle del Momboy". Por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente y profesores que por formar parte de nuestra formación.

A todas aquellas personas que una u otra forma contribuyeron a alcanzar esta meta.

Gracias a todos

María e Irma

ÍNDICE GENERAL

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS.....	
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	
RESUMEN.....	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	4
EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento y formulación del problema	4
Objetivos de la investigación	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	11
Justificación de la investigación	11
Delimitación de la investigación	13
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
Antecedentes de la investigación	15
Bases Teóricas Conceptuales	19
Actuación ética del directivo	19
Compromiso ético de la gestión	22
Ética profesional	24
Disposiciones pedagógicas	26
Disposiciones técnicas	29
Juicios de hechos que describen la realidad	30
Juicios individuales	31
Juicios colectivos	33
Fortalecimiento de los valores éticos	33
Orientación	35
Asesoría	36
Acciones	37
Procedimientos administrativos disciplinarios	39

		Marco normativo del régimen disciplinario	40
		Procedimiento disciplinario preventivo	42
		Procedimiento disciplinario represivo	44
		Formas de inicio de los procedimientos disciplinarios	45
		Etapas del procedimiento administrativo	48
		Iniciación del expediente	49
		Sustanciación del expediente	50
		Terminación del expediente	52
		Tipos de sanciones disciplinarias	54
		Faltas leves	56
		Faltas graves	57
		Amonestación oral	59
		Amonestación escrita	61
		Bases legales	63
		Definición de términos	86
		Sistema de variables	
		Definición conceptual	
		Operacionalización de las variables	
		CAPÍTULO III	
		MARCO METODOLÓGICO	
		Tipo de investigación	
		Diseño de la investigación	
		Población	
		Muestra	
		Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
		Validez	
		Confiabilidad	
		Tratamiento estadístico	
		Procedimiento de la investigación	
		CAPÍTULO V	
		CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
		Conclusiones	
		Recomendaciones	
		REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	

ANEXOS			
A	Instrumentos para la recolección de datos		
B	Validez de los instrumentos		
C	Confiabilidad de los instrumentos		
D	Resultados de las variables		
E	Coeficiente de Cronbach para el cuestionario actuación ética del directivo		
F	coeficiente de cronbach para el cuestionario aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios		
G	resultado de la aplicación del cuestionario actuación ética del directivo		
H	resultado de la aplicación del cuestionario aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios		
I	modelo de actas orales y escrita modelo de procedimiento administrativo disciplinario		

ÍNDICE DE CUADROS

Nº	Descripción	Pág.
1	Instituciones educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Bello	13
2	Operacionalización de las variables	87
3	Distribución de la población	90
4	Dimensión: Compromiso ético de la gestión	96
5	Dimensión: Juicios de los hechos que describen la realidad	100
6	Dimensión: Fortalecimiento de los valores éticos y sociales	103
7	Dimensión: Marco normativo del régimen disciplinario	107
8	Dimensión: Etapas del procedimiento administrativo	110
9	Dimensión: Tipos de sanciones disciplinarias	114

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	Descripción	Pág.
1	compromiso ético de la gestión	96
2	Juicios de los hechos que describen la realidad	101
3	Fortalecimiento de los valores éticos y sociales	104
4	Marco normativo del régimen disciplinario	107
5	Etapas del procedimiento administrativo	110
6	Tipos de sanciones disciplinarias	114

Autoras: Aranguibel, M. Nuñez, I. Tutor: Dr. Conte, J. **Actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios.** Trabajo Especial de grado para optar al título de Abogado que otorga la Ilustre Universidad Valle del Momboy. Trujillo, noviembre de 2018.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios al personal docente de las Instituciones Educativas pertenecientes a la parroquia Andrés Bello, Municipio Trujillo, Estado Trujillo. Se realizó bajo la metodología descriptiva con diseño de campo. La población estuvo comprendida por seis (06) directivos y cincuenta y cinco (55) docentes. Para la recolección de la información en torno a las variables objeto de estudio se utilizaron dos cuestionarios de respuestas cerradas previamente validados por un panel de expertos; mientras, la confiabilidad se obtuvo a través del cálculo del coeficiente de Cronbach previa aplicación de prueba piloto a una población ajena a la del estudio, pero con características semejantes, obteniendo resultados $r_{tt}=0,94$ para ambas variables. Una vez lograda la validez y confiabilidad se procedió a aplicar ambos cuestionarios, ello permitió llevar a cabo el análisis de resultados por medio de un baremo; lo cual condujo a la discusión de resultados en base a los autores propuestos. Los resultados señalaron en relación a la actuación ética del directivo, dificultades para actuar de forma ética, generadas en el incumplimiento de las actividades de la institución por abocarse exclusivamente al trabajo administrativo. En cuanto al procedimiento administrativo disciplinario los resultados evidencian dificultades en los directivos para hacer cumplir las normas, lo cual limita el funcionamiento institucional para alcanzar los objetivos académicos, lo que se evidencia la violación del uso de las leyes, normativas legales, incumplimiento de sus deberes. En función a lo descrito se realizaron las conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Actuación ética, procedimiento administrativo, directivo.

INTRODUCCIÓN

La educación, ha sido considerada como el recurso idóneo, eje rector de todo desarrollo, social. Mediante el proceso educativo se transmiten valores fundamentales, se preserva la identidad cultural y ciudadana; asumen responsabilidades, decisiones, al orientar sus funciones hacia el reforzamiento de una misión holística, de carácter social comunitario, a fin de desarrollarse de forma organizada, participativo, protagónico, el cual es fundamental, en el proceso pedagógico para la formación de una ciudadanía con responsabilidad social.

Es allí, donde se convierte la escuela en el lugar para la adquisición, difusión de los conocimientos relevantes, multiplicación de las capacidades productivas. Por ello, la política educativa está orientada hacia el mejoramiento de la calidad, como un compromiso autónomo, el cual permite al directivo y docente un testimonio de satisfacción, por ello cual se le ha dado énfasis a generar cambios profundos en la profesión docente para la transformación de las prácticas pedagógicas.

Por lo tanto, el Currículo de Educación Primaria Bolivariana (2007) señala, al perfil del directivo y docente como ente esencial, a fin de proyectar en las instituciones educativas, valores para interactuar con el sistema social inmerso en la escuela, al cumplir funciones de planificación, administración, coordinación, organización y control complementadas con las características personales idóneas de un gerente educativo, tales como honestidad, perseverancia, optimismo, creatividad, liderazgo y capacidad de comunicación, en función de hacer optimo el desempeño correspondiente.

Visto así, la actuación ética del directivo se fundamenta en el cumplimiento de los lineamientos previamente establecidos en las políticas educativas del estado, en cuya operacionalización, juega un papel importante, los conceptos, actitudes; pues forma parte de la esencia del ejercicio profesional para encauzar el prestigio de la profesión y de la

comunidad. Por consiguiente, se considera, la labor docente como la de todo trabajador dependiente, sometida a la potestad disciplinaria del empleador, autoridad ejercida por el directivo para organizar, en forma eficiente, el talento humano disponible.

En este sentido, representa un componente inseparable de la actuación profesional, en la que pueden discernirse, elementos, conocimiento especializado en la materia tratada; así como la destreza técnica en su aplicación al problema a intentar resolver un cauce de la conducta del docente cuyos márgenes no pueden ser desbordados sin faltar a la ética.

Por otra parte, prevé la necesidad de desarrollar los procedimientos administrativos disciplinarios al personal docente, como un accionar conforme a principios y normas. Por tanto, se entiende como instrumentos de garantía de justicia y equidad para el docente, así como para los intereses del servicio educativo, escritos con efectiva garantía del derecho de defensa del profesor investigado.

En vista de ello, surge el presente estudio cuyo objetivo se dirige a determinar la actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios al personal docente de las Instituciones Educativas pertenecientes a la parroquia Andrés Bello del municipio Trujillo estado Trujillo, para tal fin se asume una investigación descriptiva de campo, cuya población está conformada por seis directivos, cincuenta y cinco docentes de las instituciones educativas antes mencionada, a quienes se le aplicará dos cuestionarios previamente validados y lograda la confiabilidad a través coeficiente de Cronbach. Por tanto, la investigación se estructura en cinco capítulos, a saber.

En el primer capítulo se hace referencia al planteamiento del problema donde se toma en consideración la problemática existente en las instituciones educativas con respecto a la actuación ética del directivo y al desarrollo de los procedimientos administrativos, situación que genera la

formulación, sistematización del problema, así mismo se presentan los objetivos: general y específicos, también la justificación, delimitación.

El segundo capítulo está referido al marco teórico, es allí donde se presentan algunas investigaciones de las variables en estudio como antecedentes; de igual manera, las bases teóricas fundamentadas en aportes conceptuales de investigadores; además la definición conceptual y operacional de las variables.

El capítulo III contentivo del marco metodológico, aborda la metodología adoptada en la investigación, fundamentada en el tipo de investigación, además el diseño del estudio, población, técnica e instrumentos para medir las variables; así como también, la validez, confiabilidad, tratamiento estadístico y el procedimiento de la investigación a seguir.

El capítulo IV se analizan los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios a la muestra seleccionada, y la respectiva confrontación con la teoría presentada en el capítulo II.

El capítulo V se realizan las conclusiones en base a los objetivos inicialmente planteados; así mismo, las recomendaciones que han dado lugar. Al final se presenta los anexos que fundamentan el estudio y la lista de referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento y formulación del problema

A través del tiempo, la educación en el mundo, ha sido considerada como el proceso más idóneo para el desarrollo del hombre. Mediante ella, se transmiten valores fundamentales, acordes a la necesidad de la preparación del talento humano, pues representa un elemento prioritario dirigido para alcanzar el progreso, de la sociedad en base a los objetivos previamente establecidos.

Visto así, la gestión en las organizaciones se encuentra orientadas por los directivos, los cuales realizan, acciones basadas en la integridad, equidad, respeto para garantizar el apoyo, apego a altos estándares éticos; por tanto desempeñan un papel fundamental en la creación, ya sea a través de su propio comportamiento o los programas y actividades que apoyan.

Al respecto, la Asociación Española de directivos (AED, 2009:1) manifiesta, “el riesgo asociado a cualquier actividad y el deseo de maximizar la rentabilidad en un entorno, se traduce en decisiones sobre la estrategia futura”, En esa definición, el directivo contribuye a la concreción de un proyecto organizacional, basado en la visión y el planteamiento estratégico formulado; así mismo, lidera las acciones necesarias para desarrollarlo.

Ello supone, utilizar una forma de actuar, un compromiso, dirigido a compartir los objetivos, lo cual subyace como expectativa las responsabilidades del personal. En el caso de la educación, el directivo escolar asume una importante responsabilidad social, es en su actividad, cuando responde a la confianza otorgada por la comunidad; así como los docentes en la obtención de objetivos consensuados, dentro del respeto al ordenamiento jurídico, pero siendo consciente de la participación de todos.

Su posición en las organizaciones lo convierte en un creador de opinión, transmisor de valores, donde las decisiones, prioridades, prácticas de trabajo influyen en el ambiente institucional, afianzando valores compartidos de libertad y responsabilidad moral. La labor directiva establece, relaciones entre las diferentes personas de la comunidad educativa, en procura de fortalecer los valores éticos y morales que influyen en su acción. Por ello, la actuación del directivo está sujeta a normas profesionales, morales, técnicas, indispensables, con conocimientos, utilización de procedimientos administrativos disciplinarios, mantener un buen ambiente educativo.

Bajo esta perspectiva, Guedez (2012. 87) destaca que la actuación ética del directivo cobra relevancia porque evalúa y valora el comportamiento de los integrantes escolares, bajo una serie de normas que le permiten ordenar sus actuaciones y las del grupo social. Para esto, el directivo involucra, bajo un proceso ampliado a todos los actores del sistema educativo, toma en cuenta los fines educativos, establecer coherencia, coordinación en la construir del mismo.

Así mismo, Código de ética (1988) define la actuación ética del directivo como “los fundamentos, comportamientos aceptados por los miembros de la organización escolar, para el cumplimiento de las funciones”, es decir, un directivo refleja una actuación ética cuando detecta aquellos fines que no fueron alcanzados y por medio de la realimentación lo retoma formalmente. En este sentido, representa un poder personal profundo al cargo ocupado; esto surge, como consecuencia, de la integridad, coherencia reconocida otorgada por los demás. Es decir, resalta las cualidades innatas y aprendidas las cuales práctica en una situación determinada.

De igual manera, Méndez (2015: 25) señala, “la ética juega un papel importante, pues a diferencia de muchas otras ciencias, ésta es mucho más aplicable a nuestras vidas, debido a su contenido práctico-técnico, derivado de las propias costumbres y comportamientos”, en el contexto escolar, toda

relación de autoridad, implica la reflexión del modelo de gestión, el cual responde a un paradigma simplista escolar, a fin de obtener conocimiento sobre la escuela; por tanto, propicia la toma de decisiones adecuadas.

Según Ordoñez (2010:36) el directivo “es el representante del Ministerio del Poder Popular para la Educación, ante la comunidad, responsable de establecer las buenas relaciones entre sus miembros, con los demás sectores involucrados en el proceso educativo, a fin de incorporarlos a todos en el desarrollo del mismo”. En este sentido, cada directivo tiene su propio criterio de lo que es un centro de trabajo, por tanto reconoce su labor, realiza acciones para hacer cumplir la normativa legal, en caso contrario hace uso de procedimientos administrativos disciplinarios, como medidas correctivas del desempeño de funciones docentes.

Ante tal perspectiva, Cernelutti (2007:22), concibe el procedimiento administrativo disciplinario “como la combinación o concatenación de los actos en qué consiste el proceso, la cual denota la idea de avance, de progreso de un acto al otro”. Es decir, representan el método o estilo propio para la actuación ante los tribunales ya sean del orden civil, penal, menores, de hacienda y contencioso administrativo, entre otros.

Por ello, la función del directivo, consiste en delimitar las actuaciones de los integrantes escolares, al apoyar el trabajo gerencial en las normas y procedimientos legales para alcanzar intereses comunes, obtener la efectividad organizacional, mecanismo o vía tendente a garantizar, por una parte, la actuación eficiente en la administración pública; así como la seguridad jurídica del involucrado, cuyos derechos e intereses puedan resultar afectados.

Por lo antes dicho, la actuación del directivo al iniciar el procedimiento disciplinario, identifica de acuerdo a su función y competencia la posibilidad de actuar ante el incumplimiento de los deberes incurridos por el docente; es decir, aplicación de sanciones disciplinarias conforme a lo previsto a las

leyes, garantizar normas y procedimientos en función de cumplir de forma ética la labor para que fue encomendado.

En este contexto, para ampliar como se aplica un procedimiento administrativo disciplinario en las instituciones educativas, es necesario partir de un enfoque en función de un marco normativo, a través de un régimen disciplinario el cual se rige por una serie de atapas propias del mismo, permitiendo definir que tipo de sanciones disciplinarias son aplicables al momento de una falta cometida por el personal docente de las escuelas.

Sin embargo, el cuestionamiento ético es el foco de la discusión al respecto, estudios realizados por Alvarado (2010) con directivos a nivel nacional señalan como los valores, principios éticos no se encuentran cimentados en el directivo, escasamente se cuenta con una evaluación de personal colindante con las competencias requeridas para el cargo; es decir el directivo incumple algunas actividades gerenciales, desde una perspectiva ética, pues casi nunca ayuda al docente a construir la responsabilidad moral demandada por la sociedad.

Ante tal perspectiva, el problema radica en la poca aplicación de procedimientos administrativos en el proceso disciplinario del personal docente cuando estos infringen las normativas en el ámbito educativo, quizás por desconocimiento o falta ética en las actuaciones, generando climas tensos y conflictivos a nivel institucional.

Visto así, el directivo desde el punto de vista gerencial traza la línea a seguir por los docentes, su actuación ética depende de quienes están a su alrededor. Pareciera que este cargo, se ha convertido en un pasaporte de orden político, allí llega quien está inscrito y comulga con el partido político de turno, esto trae como consecuencia una crisis en el orden ético, pudiendo ocasionar situaciones desfavorables, como por ejemplo, incumplimiento del horario, falta de promoción de cursos, talleres, escasa supervisión de la labor de los docentes, entonces el personal imita este comportamiento, entre otros, por ende dicha institución no cumple su función adecuadamente. De igual

manera, se infiere una tregua entre el directivo y los docentes en relación a no cuestionarse sus actos, olvidándose muchas veces de la ética, lo cual supone la decisión clara y consciente de cumplir con la conciencia personal.

Esta situación se viene presentando en el Estado Trujillo, pues a pesar de toda la normativa legal existente para regir el desarrollo de la actividad educativa, los directivos presentan deficiencias en su actuación ética, de acuerdo a las conclusiones emitidas por la investigación de Ortega (2016) realizada con docentes de las escuelas nacionales bolivarianas del estado, señala como los procedimientos administrativos disciplinarios enviados al departamento legal de la zona educativa o dirección de educación son constantemente devueltos por inconsistencias en los expedientes, situaciones de amonestaciones u otros procedimientos al plantel; toda esta situación estaría evidenciando que el personal directivo tiene deficiencia en el manejo de las leyes y normativas legales aplicadas en educación, situación reflejada en la actuación ética del directivo.

A nivel del Municipio Trujillo, Según el Consejo de Protección del Niño, Niña y Adolescente CPNNA (2018), en entrevista con las consejeras jurídicas del mismo, manifestaron que, se dio apertura varios procedimientos administrativos disciplinaria a directivos y docentes, del municipio, al incurrir en faltas graves.

En este sentido, la apertura de los procedimientos se llevaron a cabo de acuerdo a lo establecido con el artículo 295 de la (LOPNNA 2009:66), en donde se procedió a notificar a las partes cuyos derechos subjetivos pudieran verse afectados, estableciéndose lapsos correspondientes para su presentación y las pruebas, continuando con el procedimiento disciplinario, algunos directivos incurrieron en actos graves de omisión de información de los hechos, situación contrario a un comportamiento ético, el cual va en perjuicio de los derechos en conformidad con lo previsto en el artículo 160 (LOPNNA ob.cit:39), literal “B”, siendo remitidos los expedientes

administrativos a la Fiscalía Novena del Ministerio Público tal como lo establece el artículo 275 de la citada ley.

Por otra parte, en conversaciones con la asesora jurídica de la Gobernación del Estado Trujillo, manifiesta que el control administrativo está enmarcado en patrones tradicionales, recursos humanos incapacitados (directores y supervisores), la mayoría del personal gerencial no conoce a fondo los procedimientos administrativos disciplinarios en el sistema educativo, lo cual ha generado obstáculo para el mejoramiento de la calidad, ello impide la eficacia en las funciones y tareas, de acuerdo con las normativas legales establecidas para ejecutar y llevar a cabo todo lo relacionado con lo que concierne a la parte jurídica o legal en el ámbito educativo del estado Trujillo.

En las instituciones educativas pertenecientes a la parroquia Andrés Bello del Municipio Trujillo, pareciera presentarse una situación similar, pues a través de conversaciones informales con docentes se destaca el incumplimiento por parte del directivo en el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios, y los aplicados, no sólo permite desestimar las faltas administrativas sino originan en las docentes una sensación de impunidad; todo ello bajo una actuación ética del directivo donde se cuestiona su función de gerente orientador del proceso educativo dentro de los planteles, concluyendo que su actuación no se centra en los procesos de planificación, organización, dirección y control orientadas al personal bajo su cargo, siendo estas fundamentales para el logro de los objetivos planteados, no ajustándose a las disposiciones del marco legal vigente.

Aunado a ello, se ha advertido problemas de retraso en tales procedimientos, lo cual refleja la escasa efectividad en las responsabilidades, aplicar sanciones en los plazos establecidos, situación que origina prescripción de la acción disciplinaria y por ende impunidad de los infractores.

Por ello, la gestión educativa se le dificulta adoptar las medidas necesarias para cumplir a cabalidad con esta tarea, no obstante al atender algunas deficiencias en la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, así como algunos vacíos para aplicar normativa reglada, estas permiten dotar de mayor eficacia al referido procedimiento en el sector educación.

De continuar esta situación se vería afectada al desarrollo de habilidades para dirigir el cumplimiento de las leyes y normativas legales, se omitirían los problemas institucionales, afectando con ello la operatividad y puesta en práctica de los objetivos organizacionales; asimismo el directivo basaría su desempeño en una actitud ética poco adecuada a las pautas establecidas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

En base a las consideraciones anteriores se plantea la realización de esta investigación mediante la formulación de la siguiente interrogante:

¿Cómo es la actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en las Instituciones Educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Bello, Municipio Trujillo Estado Trujillo?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios al personal docente de las instituciones educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Bello, Municipio Trujillo, Estado Trujillo.

Objetivos específicos

Caracterizar la actuación ética del directivo en las instituciones educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Bello, Municipio Trujillo, Estado Trujillo.

Determinar el enfoque de los procedimientos administrativos disciplinarios aplicable por los directivos al personal docente de las instituciones educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Bello, Municipio Trujillo, Estado Trujillo.

Justificación de la investigación

La actuación del directivo en una institución educativa trae consecuencias favorables o desfavorables para todos los miembros del entorno escolar, al lograr de manera armónica, con responsabilidad ética, el alcance de objetivos determinados. Ante tal perspectiva, procede con cierta racionalidad, prudencia, equilibrio al momento de tomar decisiones, con relación a lo que está moralmente obligado hacer, como el respeto al trabajo de los demás, actuar con ética, responsabilidad, hacer cumplir las funciones de cada integrante de la escuela, bajo el precepto de las normas, procedimientos ajustadas al basamento legal.

Por ello, la actuación del directivo se fundamenta en la responsabilidad escolar, impone una serie de valores para el directivo, en la medida en que éste busca la forma, de cumplir con ellos; alcanza los logros, metas propuestas, crea las condiciones institucionales que propicie la participación activa y democrática del personal para que su desempeño laboral se corresponda además con las leyes y reglamentos regidas por la profesión docente, con el fin de evitar procedimientos administrativos disciplinarios.

Bajo esta perspectiva, se desarrolla esta investigación con el objetivo determinar la actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en las Instituciones Educativas

pertenecientes a la Parroquia Andrés Linares, Municipio Trujillo, Estado Trujillo.

Desde el punto de vista social, la investigación busca beneficiar a las instituciones educativas en estudio; con ella los docentes, comunidades en contribuir, a recorrer los caminos de los procedimientos administrativos disciplinarios que están establecidos, por algún causal que infringen las normativas legales, además representa un aporte para estudiar leyes, reglamentos y normativas en las instituciones educativas para llevar las transformaciones necesarias requeridas para la sociedad.

Por otra parte, beneficia la actuación ética del directivo, para coadyuvar en su función asesora a todo el personal de la institución, a partir de la relevancia del papel del directivo dentro de las organizaciones educativas, cuya figura ha de servir de soporte y asistencia a todos los actores del hecho educativo, fortaleciendo la aplicación del ordenamiento jurídico, en función del desenvolvimiento profesional de los directivos y docentes afrontando los problemas presentados en la práctica educativa.

Por consiguiente, el estudio se justifica desde el punto de vista teórico porque aborda teorías relacionadas a la actuación ética del directivo de autores como Pérez (2007), Touriñan (2010) entre otros, por otra parte, se sustenta en el basamento legal establecido para la aplicación de procedimientos administrativos disciplinarios, tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Leyes específicas dentro del derecho administrativo (1981), Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos LOPA (1981), Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), Ley Orgánica de Educación (2009), Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), Código de Ética de la Profesión Docente (2004), Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (2009); a fin de constatar todos estos planteamientos teórico-legal con la realidad presente en los planteles de la Parroquia Andrés Linares del Municipio Trujillo Estado Trujillo.

La justificación práctica de la investigación viene dada en función de aportar lineamientos para el fortalecimiento de la actuación ética del directivo y la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios; asimismo, el estudio sirve de base a investigaciones futuras que aborden esta temática en contextos geográficos similares o diferentes.

Con respecto a lo metodológico, el trabajo adopta un tipo de investigación descriptiva, en el cual se definen las variables actuación ética del directivo y procedimientos administrativos disciplinarios en función de las dimensiones e indicadores, los cuales permitirán el diseño de los instrumentos para obtener información precisa de los directivos y docentes de las instituciones educativas estudiadas, los cuales al ser validadas y obtenida la confiabilidad podrán ser utilizados en otros estudios que aborden tales variables.

Delimitación de la investigación

Esta investigación conceptualmente está centrada en la actuación ética del directivo en el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios en educación primaria. El contexto geográfico se refiere a las instituciones educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Linares Municipio Trujillo, Estado Trujillo; las cuales se nombran en el cuadro 1.

Cuadro 1.

Instituciones educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Linares Municipio Trujillo, Estado Trujillo.

Instituciones	Dirección
U.E “Rafael María Altuve”	San lázaro
U.E “María Bartola Becerra”	Sabanetas
U.E “Ocanto”	Ocanto
N.E.R 173	Sabanetas

Fuente: Coordinación de Estadística Sala Situacional Trujillo Estado Trujillo (2017-2018).

Temporalmente el estudio se realizó en el lapso comprendido de noviembre 2017 a julio 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Antecedentes de la investigación

En este trabajo se exponen algunos estudios de investigación por otros autores que sustentan con sus aportes el trabajo por desarrollar, realizados en instituciones de educación básica en relación entre la actuación ética del directivo y procedimientos disciplinarios.

Gómez (2015) realizó una investigación titulada “Ética en el desempeño de los directivos de los institutos de educación superior de la Costa Oriental” Esta investigación se fundamentó en autores como Guédez (2012), Caro (2011) y Etkin (2013), entre otros. El tipo de investigación fue descriptiva, transeccional; con un diseño de campo, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 125 docentes ordinarios de los Institutos Universitarios de Tecnología de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, empleando un cuestionario conformado por 41 preguntas, para analizar la conducta ética de los directores en las mencionadas instituciones; el mismo fue validado por cinco expertos en el área, aplicando la confiabilidad de Cronbrach, alcanzando 0,81.

A través de los resultados obtenidos se pudo conocer que, al realizar la evaluación de las acciones, los docentes ordinarios reconocen en los directivos funciones conducentes hacia un mejor desempeño, también poseen actitudes las cuales influyen de forma importante en las acciones relacionadas con el cargo; además reconocen que siempre poseen una actitud de servidores públicos; sin embargo, algunas veces se ubican en una dimensión individual y cívica.

Por su parte, Alvarado (2014) realizó una investigación titulada “Ética del gerente y evaluación de desempeño por competencias en instituciones

educativas” El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre ética del gerente y evaluación de desempeño por competencias en instituciones de Educación Primaria pertenecientes al Núcleo Escolar Rural 549 del Municipio Mara en el Estado Zulia, sobre la base de los enfoques teóricos de Cortina (2003), Barragán y otros (2007), Santana (2007), Soto (2007), Porras (2008) y para la variable Evaluación de desempeño por competencias a Cazares y Cuevas (2008), Alles (2008), entre otros.

La investigación se tipificó como descriptiva correlacional, de campo, no experimental y transversal. Utilizando una población de seis gerentes educativos y cuarenta y ocho docentes adscritos a las instituciones referenciadas; se utilizó un instrumento conformado por 48 ítems, con una escala tipo Likert de cuatro alternativas de respuesta, dirigidos tanto a docentes como a directivos; validado por el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada por el coeficiente de dos mitades, el cual originó un valor de 0.94 y 0.914 respectivamente.

Los resultados se analizaron mediante estadísticas descriptivas con frecuencias absolutas y relativas y correlación según Spearman; concluyéndose que existe una relación mediana y estadísticamente significativa de 0.4274 entre las variables en estudio, lo cual revela una concordancia de aspectos a considerar en el entramado de la ética del gerente y la concordancia con la evaluación del desempeño por competencias, se concluyó que los valores y principios éticos no se encuentran cimentados en el directivo, no cuentan con una evaluación de personal colindante con las competencias requeridas para el cargo de docente.

Esta investigación aporta al estudio de herramientas necesarias para determinar el cumplimiento de la labor de los docentes, orientada y regida por procesos corporativos medibles, dentro de unos lineamientos precisos de evaluación, entronizado el sentido ético en aras de lograr un eficiente esfuerzo.

De igual manera, Méndez (2015) en su trabajo de grado denominada “La actuación ética de directivo escolar en la evaluación del desempeño docente” en las escuelas bolivarianas de la parroquia Cristóbal Mendoza, del municipio Trujillo estado Trujillo. La misma se realizó bajo las pautas de una metodología descriptiva con un diseño no experimental, transaccional – descriptivo. La población estuvo comprendida por 11 directivos y 135 docentes, de estos últimos se extrajo una muestra de 58 sujetos.

Por su parte, la técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios validados mediante juicios de experto, mientras que la confiabilidad se obtuvo mediante el cálculo del coeficiente de Cronbach logrando un valor para el cuestionario actuación ética del directivo de $rtt=0.75$, por su parte para el instrumento evaluación del desempeño docente fue de $rtt=0.57$. Así mismo, el coeficiente de dos mitades para el cuestionario actuación ética del directivo alcanzó un valor corregido de $rtt=0.78$, en cambio el cuestionario evaluación del desempeño docente logro un valor corregido de $rtt=0.80$.

Se obtuvo como resultado que el directivo escolar no cumple con las obligaciones, actividades gerenciales desde una perspectiva ética, pues casi nunca construye espacios dotados de sentido ético en función de los valores culturales, espirituales a fin de ayudar al docente a construir la responsabilidad moral demandada por la sociedad. De la misma forma, se evidenció como los docentes presentan deficiencias en su desempeño, debido a la poca importancia dada a la realización de actividades referidas a la conducción del proceso educativo así como a la enseñanza del aprendizaje con la finalidad de propiciar un clima gratificante y motivador para el desarrollo personal y fortalecimiento profesional e institucional.

Este estudio es tomado como referencia debido a que suministra evidencias acerca de la importancia de la actuación ética del directivo escolar para tomar decisiones relacionadas con la evaluación del desempeño docente incluyéndose en la evaluación de su práctica laboral, objetivo similar

al planteado en esta investigación lo que puede permitir de acuerdos generalizados con los resultados.

En cuanto a los procedimientos disciplinarios en materia de educación, no se ha encontrado hasta la presente trabajos de investigación que sustenten y le den soporte a esta investigación. Por lo tanto reviste relevancia abordar esta temática; la cual sentará las bases para futuros estudios acerca de esta temática.

Moucharrafiéh,S (2016) llevó a cabo un estudio denominado “Capacitación Jurídica del gerente educativo en procedimientos administrativos disciplinarios” La presente investigación tiene como objetivo determinar los efectos que genera el Programa de capacitación jurídica en el dominio de los procedimientos administrativos disciplinarios en los gerentes educativos en las instituciones de Educación Básica del Municipio Escolar San Francisco del Estado Zulia.

En cuanto a la parte teórica se sustentó en el ordenamiento jurídico constitucional y legal establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), Ley Orgánica de Educación (1999) y su reglamento, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981), Ley Orgánica del Trabajo (1997), Ley del Estatuto de la Función Pública (2001) y su reglamento, Reforma del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000); Ley Orgánica de Protección del Niño, Niña y adolescente (2009); así como otros referidos a liderazgo, toma de decisiones y manejo de conflictos, entre los cuales se nombran a Covey (2000), Firth (2002) y Davis y Newstron (2001).

En este sentido, el tipo de investigación es explicativa con un diseño cuasiexperimental tomando como población a cuarenta y seis directivos a quienes se le aplicó un pretest y un posttest con el cuestionario MOUGUE (2005) validado por nueve expertos y cuya confiabilidad fue de 0,94 con la formula Alfa de Cronbach. La técnica de análisis de datos se realizó con la medida de tendencia central y T de Wilcoxon. Los resultados del pretest

evidenciaron insuficiente conocimiento de procedimientos administrativos disciplinarios, por lo tanto se procedió a aplicar el Programa de Capacitación Jurídica, lo cual constató el efecto positivo del programa, ofreciendo un manual de normas para los procedimientos administrativos disciplinarios con el propósito de optimizar el desempeño del gerente educativo en este aspecto.

La investigación aporta fundamentación teórica sobre la aplicación de procedimientos disciplinarios a los docentes, lo cual reviste importancia para el cumplimiento de las funciones y reforzar la labor gerencial en procura de obtener un desempeño eficaz de los docentes, bajo las partes establecidas por el ente rector de la educación.

Bases teóricas conceptuales

Actuación ética del directivo

En las organizaciones, específicamente las educativas, los directivos pasan la mayor parte del tiempo planteando las actividades en procura de alcanzar las metas, organizar el tiempo; con el fin de lograr los objetivos, bajo criterios éticos, ello permite fortalecer el desempeño del personal de la institución, reconocer las debilidades - fortalezas, para enfrentar y resolver los diversos problemas de índole educativo.

Al respecto Méndez (ob cit: 25) describe “la ética juega un papel importante, pues a diferencia de muchas otras ciencias, ésta es mucho más aplicable a nuestras vidas, debido a su contenido práctico-técnico, derivado de las propias costumbres y comportamientos”, es allí donde el directivo la perfecciona y ayuda a asegurar la realización como personas teniendo en cuenta los fines a perseguir y bajo qué condiciones se siguen para desenvolverse en el ámbito educativo. Ante tal perspectiva, es la forma de

actuar de una persona, el comportamiento adoptado por un individuo para hacer las cosas en conciencia.

Etimológicamente, la palabra ética viene del griego *ethos*, que significa costumbre, por ello, se puede inferir que estudia la costumbre y los hábitos dando ciertos principios. Para Méndez (ob cit), la acepción de la ética más conocida y difundida se presenta a partir de Aristóteles, significa temperamento, carácter, hábito, modo de ser. De acuerdo con el significado etimológico, ética sería una teoría o un tratado de los hábitos y las costumbres.

Es así como en el campo de la educación, existe el Código de Ética del Profesional de la Docencia (ob cit:50), que según la Convención Extraordinaria del Colegio de Profesores de Venezuela; está relacionado con la cultura inherente a un pueblo, a una comunidad. Es entonces donde el directivo responde de sus actitudes frente al medio donde se desenvuelve y respeta la escala de valores de la sociedad, no sin negar su responsabilidad para que esa escala de valores se perfeccione.

De allí que se entiende la ética del directivo como los fundamentos, en comportamientos aceptados por los miembros de la organización escolar y en consecuencia es de obligatorio cumplimiento. Por tanto es autoimpuesto, pues permite satisfacciones y sentirse orgulloso por actuar sin entender las deformaciones producidas por la crisis que comúnmente son aprovechadas para deformar los verdaderos principios sobre los cuales descansa la nación.

Además plantea, el no acatamiento del Código de Ética Profesional, esto genera una sanción de tipo moral, la cual implica un castigo mayor que la sanción legal, pues ocasiona el repudio de los demás. Con esto queda debidamente expresado como es la actitud del profesional, reforzará lo establecido por norma, ampliando así la posibilidad de un desenvolvimiento gerencial y personal mucho más amplio.

Asimismo, Cortina (2013:16) define ética “como un tipo de saber práctico preocupado indagar el fin de nuestra acción para decidir los hábitos

a asumir, la forma de ordenar las metas intermedias, los valores por los que hemos de orientarnos, el modo de ser o carácter a incorporar, con objeto de obrar con prudencia, es decir tomar decisiones acertadas”. Sin duda alguna esta definición describe en la práctica; la labor del directivo, la acción, hábitos, metas, valores, el modo de ser, prudencia y decisión acertada como una vía sencilla de actuar para alimentar la razón de permanencia a través de una vida útil dentro de espacios compartidos.

Visto así, el concepto de ética está destinado hacia la acción y no hacia la conducta. No es la norma o el código quien señala las actitudes de las personas. La ética se logra por medio de un proceso de formación social sostenida y activa, donde los valores sean representados dentro de una práctica observable, tangible y dispuesta a mejorar las condiciones de vida social. En este sentido, Brown (2014:126) señala “la ética no puede ser considerada un proceso para decidir lo que debe hacerse y así, tener un sistema justo que respete los derechos donde los grupos tengan el poder para hacer lo correcto, sino que debe estar fundamentada en el compromiso ético de la gestión, juicios de los hechos y así como el fortalecimiento de los valores éticos y sociales”

Por lo antes dicho, la actuación ética del directivo según Brown (ob. cit:132) “se mide no solo en la forma de dirigir la vida humana de los miembros de la escuela, sino aplicar la moral, o sea lo que ha de hacer u omitir en cada caso concreto de la vida”. Sin embargo, proporciona una serie de elementos en los cuales al hacer uso de ellos, toma decisiones sanas y correctas, con la tarea de elegir adecuadamente para la justicia e igualdad en cualquier situación o conflicto generado en el campo laboral, donde el directivo lidera la organización.

En el contexto educativo se aprecia una tendencia general y creciente a reconocer el carácter profesional especializado de la función del directivo, este reconocimiento ha logrado materializarse, en acciones ordenadas y concretas, como ocurre con los procesos de acreditación para certificar la

idoneidad y el desarrollo profesional de quienes asumen la tarea de dirigir centros escolares. Tal desarrollo progresivo ha estado íntimamente relacionado con el proceso de reforma educativa que ha estado presente, con el impacto directo sobre la función del directivo, al exigir la necesidad de desarrollar actuación ética para que la escuela tenga mayor autonomía y capacidad de respuesta a las demandas de múltiples actores, especialmente en los niveles locales, responsabilidad en el proceso de cambio y mejoramiento del rendimiento escolar.

Compromiso ético de la gestión

Debido a las necesidades que presenta la gestión escolar, un directivo esta en concordancia con la organización, comprometido con la gestión, responsable del funcionamiento, por ello, su actuación profesional en este marco exige una serie de tareas diversas y complejas, que demandan un compromiso previo al implicar una actuación coherente con opciones educativas en las que es claramente prioritaria la incidencia de la familia y del contexto inmediato.

Según Lozano (2015:56) “el compromiso ético corresponde al resultado del trabajo que un grupo de funcionarios deciden asumir, no para dar cumplimiento a una directiva, sino para iniciar la construcción de una cultura organizacional fundada en valores éticos”. En este sentido, no es un código, que denota obligación en el cumplimiento de unas normas y sanción para su desacato, sino un compromiso colectivo como resultado del análisis, diálogo, reflexión y convicción personal. Contenerse en valores que por consenso, todos los funcionarios, en ese momento, deben ser los rectores de sus comportamientos humanos: compromiso, honestidad, lealtad, tolerancia, respeto, responsabilidad, comunicación autoestima, generosidad y prudencia.

Si bien es cierto, el ser humano es el único capaz de decidir acerca de sus acciones, esta apreciación se afianza en la manera como los directivos de las instituciones educativas dentro del compromiso de la gestión ética, incorporan mecanismos de autocontrol en la medida que los docentes adquieren el hábito de la reflexión, diálogo y análisis, cada vez existe mayor conciencia no solo de la responsabilidad laboral, sino ante todo del importante papel que su trabajo tiene en la construcción de la sociedad y en posibilitar el efectivo ejercicio de los derechos humanos.

Aunque la ética es más evidente y apreciada cuando se encuentra ausente, y casi imperceptible cuando está presente, se hace necesario hacerla evidente, apreciable y obligatoria. En este sentido, para que la ética resulte, es necesario el compromiso de los directivos, permite pues a los demás miembros de la institución educativa cumplir los pasos y adoptar un comportamiento íntegro y ético.

Por su parte, Pérez (2015:8), manifiesta, el compromiso ético “tiene como directriz fundamental la permanente invitación a la reflexión, por considerar que es esta posibilidad humana basada en la ética profesional, cumplimiento de disposiciones pedagógicas, técnicas, la que de una manera duradera, consistente y legítima llevará al reencuentro del individuo con su ser ético y por ende a la construcción de una entidad con un sentido vital sustentado en los valores”.

En tal sentido, el compromiso ético, es una estrategia que potencia el quehacer pedagógico, la gestión directiva y la convivencia escolar; además permite establecer parámetros comunales, municipales y regionales, pues sistematizan procesos, resultados esperados en todo el ámbito educativo, los que permiten buscar un conjunto de alternativas para detectar nudos críticos y establecer correctivos.

De esta manera, garantiza el cumplimiento de las orientaciones Institucionales que comprometen a la comunidad escolar, como un defensor, gestor, director, profesor, mediador, orientador, en la búsqueda de

soluciones educativas. Para lo cual el directivo, adquiere un compromiso consigo mismo y con la comunidad escolar atendiendo su ética profesional, enmarcándose en las disposiciones pedagógicas y técnicas garantizando la efectividad de la gestión educativa.

Ética profesional

Según Mendoza (2015), la ética profesional puede definirse como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de cada profesión. También se le llama deontología; es decir, la ética no es solo para quienes tienen un título universitario o son profesionales, si no va destinada especialmente a las persona que ejercen una profesión u oficio en particular.

Así mismo, la ética profesional tiene como objeto crear conciencia de responsabilidad, en todos y cada uno de los que ejercen una profesión u oficio, esta, parte del postulado de que todo valor está íntimamente relacionado con la idea de un bien. Entonces, se sustenta o toma bases fundamentalmente en la naturaleza racional del hombre; la cual es espiritual y libre, por consiguiente tiene una voluntad que apetece al bien moral. Haga el bien y evite el mal.

Por su parte, Pérez (ob.cit:12) señala que la ética profesional “se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables”. En este sentido, pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión, como capacidad cualificada requerida por el bien común, con peculiares posibilidades económico-sociales.

Por ello, el profesional no tiene el carácter por el simple hecho de recibir el título que lo certifica o le da la cualidad de profesional, nadie es profesional por el título en sí, el titulo lo único que expresa es su calidad de ser ya un profesional, mas no que tiene todas las cualidades éticas para serlo, el título profesional más allá de ser un alguien es la manifestación intrínseca de lo

que internamente se lleva, no por la naturaleza de la persona sino por sus cualidades éticas, como la idoneidad o aptitud que le da un nuevo perfil a su personalidad.

El ser profesionales dignos representa la excelencia, gravedad, decoro que tiene la persona y el respeto consigo mismo para abordar desempeño en el personal directivo, se considera de relevante el cumplimiento de las disposiciones pedagógicas y técnicas; así como el fortalecedor de los valores éticos y sociales en el entorno escolar.

En efecto, el directivo del plantel de Educación Primaria es el responsable inmediato de administrar la prestación del servicio educativo en este nivel, conforme a las normas y lineamientos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE). Todo ello, con base en la revisión y análisis de los manuales y demás disposiciones que rigen tanto la organización como la operación del puesto del director del plantel de educación primaria.

Por ello, el director de escuela de práctica como supervisor, autonomía y compromiso ético debe tener en cuenta, cómo manejar las tensiones que surgen entre la idealidad y la realidad ¿Qué debe supervisar un Directivo de escuela? ¿Y si es de Práctica?

Según Pérez (ob.cit:34) “se supervisará lo que se va a organizar para el mejor funcionamiento institucional. No podemos hablar de organización, si no se han precisado claramente los objetivos que se pretenden lograr. No sólo se deberán tener claro los “qué” sino “cómo” podremos llegar a ellos. Para ello, se deberán establecer los programas de acción que convertirán los objetivos en una realidad factible”.

Ello implica, que se debe interrogar, preguntar o preocupar por los significados de la prácticas, solicita, busca fundamentaciones, avanza en consecuencia, en el diseño de nuevas prospectivas, de futuros deseables y además, posibles. Las interrogaciones conviene realizarse contemplando a todos los actores de la institución educativa: alumnos, maestros y

practicantes. De acuerdo a lo planteado por el autor, en el campo institucional de los centros educativos, se pueden distinguir dos dimensiones, las cuales son de responsabilidad del directivo las disposiciones pedagógicas y las técnicas.

Disposiciones pedagógicas

Para Touriñan (2016:56) “es el ejercicio de tareas cuya realización requiere competencias adquiridas por medio del conocimiento de la educación”; es decir representa una actividad específica, con fundamento en conocimiento especializado, que permite establecer hechos y generar decisiones. Es una función necesaria para satisfacer la necesidad social de calidad de educación. Lo propio del profesional de la educación es la intervención pedagógica correspondiente a la función pedagógica para la que se ha habilitado.

En ese sentido, el reconocimiento social de la función pedagógica no proviene de la estimación social del ámbito en el que se ejerce la función sino de la competencia para resolver los problemas planteados en el lugar, y por tanto, del conocimiento de la educación y de su elaboración técnica.

Por ello, los directivos ocupan un espacio social definido en el sistema educativo y compatible con la actuación de otros profesionales y con la de otros agentes de la educación. Comprende el concepto de educación que se comparte en la Institución, así como las modalidades de enseñanza y aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes. La segunda, se refiere a todo lo relacionado con el entorno. Además, son funciones complementarias respecto al sistema educativo, porque las tareas a realizar en cada caso, tienen unas características exclusivas y requieren competencias pedagógicas diferentes, cubren cada una de ellas la realización de diferentes tareas en el sistema educativo.

Por lo que en materia de personal escolar, Touriñan (ob.cit: 78) señala “un directivo se afianza en distribuir las tareas encaminadas a atender los servicios técnico-pedagógicos, asistenciales, administrativos y de intendencia del plantel entre los miembros del personal con criterio de equidad y conforme a las responsabilidades y a las obligaciones que implican sus respectivos”. Organizar reuniones con el personal escolar para orientarlo, motivarlo al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, alentando su iniciativa, resolviendo los problemas que se presenten en la labor educativa.

Además, vigilar la puntualidad y asistencia del personal escolar e informar a las autoridades sobre las irregularidades en que éste incurra. Evaluar el desarrollo del trabajo encomendado a los miembros del personal, y otorgar estímulos o promover las medidas pertinentes para superar las deficiencias. Conceder licencias económicas al personal a sus órdenes en los términos establecidos en los reglamentos y disposiciones vigentes.

Asimismo, tratar con la representación sindical los asuntos relacionados con la situación laboral del personal de la escuela, e informar sobre los mismos a las autoridades superiores cuando se requiera. De igual manera, levantar las actas administrativas que procedan por irresponsabilidad e incumplimiento incurridos por el personal. Controlar la elaboración y la actualización de la plantilla del personal de la escuela, proponer a las autoridades superiores la designación o remoción de personal escolar, de acuerdo con las normas, los procedimientos establecidos, además las necesidades del servicio.

En materia de control escolar, el mismo autor señala que el directivo, autoriza la inscripción de los alumnos que cumplan con los requisitos establecidos, revisa y firma la documentación oficial expedida por el plantel referente al control escolar, vigila la aplicación de los sistemas de control de asistencia, disciplina escolar, evaluación del aprovechamiento y seguimiento

de los educandos, solicita a las autoridades superiores las revisiones o convalidaciones de estudios de los alumnos que requieran este trámite.

Además, entrega a la autoridad educativa correspondiente la documentación relativa al registro de inscripción y calificaciones de los estudiantes, conforme a los procedimientos, así como establece los mecanismos convenientes para atender con eficiencia y discreción a los padres de familia o tutores, e informar sobre el aprovechamiento y comportamiento escolar de los estudiantes.

En materia de servicios de asistencia educativa, también vigila que se logren las finalidades de los programas de orientación educativa, trabajo social, educación para la salud, y solicitar a la autoridad competente la asesoría requerida para la mejor prestación de estos servicios, que los trámites de becas para los estudiantes del plantel, se realice conforme a las disposiciones, así como a los procedimientos establecidos al respecto.

Además, en materia de extensión educativa hace cumplir con los lineamientos establecidos para la integración de la Asociación de Padres de Familia y prestar asesoría en relación con su funcionamiento, así como orientar y vigilar su funcionamiento de tal manera, que se promueva la constitución de la Cooperativa Escolar de Consumo, tramitar su registro ante el área de cooperativas correspondiente, supervisar su funcionamiento, para propiciar el funcionamiento óptimo e incremento constante de la biblioteca del plantel.

De allí que, solicite la autorización correspondiente, para promover actividades deportivas, artísticas, sociales y culturales entre la comunidad escolar, presidir los actos en que participen los estudiantes, maestros o padres de familia, en su calidad de miembros de la comunidad escolar, incentiva, entre los estudiantes, maestros, padres la difusión de trabajos de carácter científico, tecnológico, artístico o recreativo, en procura de orientarlos en sus finalidades.

Disposiciones técnicas

En cuanto a las disposiciones técnicas (organizacional y administrativa). Touriñan (ob.cit: 45) manifiesta “determinan el estilo de funcionamiento: organigrama, distribución de tareas, uso del tiempo y de los espacios, entre otros, el segundo en la planificación de lo relacionado con los recursos humanos y financieros”. En general se rigen por una normativa: documentación oficial.

Por ello, los directivos se encargan de programar, promover la realización de acciones que propicien el desarrollo de las actividades académicas, tecnológicas, culturales, deportivas y sociales del plantel. Captar la información de la demanda de servicios educativos del plantel, proponer a las autoridades educativas correspondientes el número de grupos por grado con que pueda operar la escuela.

En relación con recursos materiales, financieros, administrarlos debidamente, para determinar las necesidades de material y equipos para la prestación de los servicios del plantel, así, realizar las gestiones conducentes para satisfacerlas, vigilando que se lleven eficientemente los inventarios de activo fijo, de material de consumo en la institución, supervisar tanto el funcionamiento, estado de limpieza, conservación, apariencia y seguridad de las aulas, demás anexos del plantel, como la funcionalidad de los locales, mobiliario, instalaciones y equipo.

Además, coordinan la elaboración del proyecto de la escuela, así como, las labores encomendadas. En materia técnico-pedagógica, vigilan que la aplicación del plan y el desarrollo de los programas de estudio, se efectúe conforme a las normas, a las disposiciones establecidas, evaluar la eficiencia de los métodos, técnicas, materiales didácticos empleados en la conducción del aprendizaje, programar organizar, presidir las reuniones técnico-pedagógicas procedentes.

De igual manera, presentar propuestas sobre necesidades de personal para cubrir los servicios del plantel, autorizar los planes de trabajo del subdirector, demás personal escolar, señalar los grupos que deba atender cada profesor y autorizar los horarios de clases, designa a los maestros asesores de grupo, a los jefes de seccional, y formar las comisiones que requiera conforme a las horas escolares, la experiencia profesional; además la capacidad para desempeñar cada función, evaluar la eficiencia general de la escuela y autoriza la documentación oficial del plantel.

Por lo antes dicho, estas dimensiones en la práctica están entrelazadas, pero en particular, el director de una escuela, también de considerar en su planificación anual, cómo las va a organizar, deberá prever y plasmar en el mismo, la práctica docente. En éstas instancias, además de la solvencia técnica, es imprescindible su ejecución con ética profesional.

Para Zizek (2013) señala, la autoridad de un directivo emana de su ética profesional, de su capacitación y vinculación sustentada en las buenas relaciones humanas; y no como advierte Adorno, (2014:16) de “una personalidad engreída que sólo se cree importante cuando es confirmada por el rol que desempeña en organizaciones colectivas que no son nada, pues existen meramente en nombre de su propia colectividad”.

De tal manera, el objetivo de la práctica es siempre mejorarla y la reflexión sobre la misma debe ser la metodología por excelencia. La reflexión ha de entenderse como una dinámica conversacional, en donde se convocan múltiples voces a una conversación en busca de sentidos para la acción, o nuevas acciones que superen el sin sentido del hiato, a la separación entre teoría y práctica.

Juicios de hechos que describen la realidad

Para Gortari, (2015:97) el juicio es un pensamiento en el que se afirma o se niega algo. Según Aristóteles, tomado de Gortari, (ob. Cit.109) el juicio

es el “pensamiento compuesto de más de una idea, pero dotado, a la vez, de una unidad especial que se logra por medio de la cópula”. En este sentido, representa las proposiciones descriptivas, en otras palabras, proposiciones que describen objetivamente hechos de una situación.

Por su parte, Alarcón (2014:44) señala a los juicios de hecho como proposiciones descriptivas, describen objetivamente hechos del mundo. Es decir, vienen siendo aquellas situaciones que describen una realidad de forma objetiva, ya sea a través de una convención, una observación empírica, científica, entre otros. En efecto, las decisiones tomadas por los directivos son juicios o elecciones entre dos o más opciones, surge en innumerables situaciones, en función de solucionar un problema, aplicar una medida. Por definición, los directivos han de saber tomar decisiones.

Si bien es cierto, cuando un directivo de la escuela reconoce la existencia de un problema o situación, que pudiese afectar la visión, los objetivos de la organización, emite juicios al respecto, estudia un conjunto de alternativas de acción para poner fin a los conflictos institucionales. Entonces, llegar a un acuerdo en la institución, solventa de manera definitiva la misma.

Por ello, el directivo entiende las estrategias, técnicas, procedimientos implícitos en la toma de decisiones, sobre cómo aplicarlo en su trabajo, asume la emisión de juicios tanto individuales como colectivos, así como el uso de los valores implícitos en el desempeño de su deber. Desde estas consideraciones, se entiende que se requiere de la presencia, audiencia, inteligencia, visión, responsabilidad, así como el profesionalismo del individuo, además debe sustentarse en el aporte de la información, conocimiento, experiencia, el talento de muchas personas.

Juicios individuales

En una institución educativa existen escenarios donde el directivo fija posición en relación a una situación presentada, ese planteamiento suele

llamarse, juicio individual, según Alarcón (ob.cit:45) “consiste en la organización e interpretación de diversos estímulos dentro de una experiencia psicológica”. Es decir, es la manera como un directivo es capaz de visualizar e interpretar lo que ocurre en el entorno.

Al analizar este proceso el directivo, genera cambios, ajustes porque persiguen el logro de los objetivos planteados, un juicio individual implica fijar nuevas directrices, facilita la innovación, consolida la misión, visión que tiene propuesta en la escuela. No obstante, no debe importar su naturaleza, para conocer, comprender, analizar un problema, pero sí darle solución.

En correspondencia con lo expuesto, el directivo cuando emite un juicio, es necesario tener sólidos fundamentos sobre la situación presentada, estar bien argumentado para que su veracidad sea difícil de rebatir, por lo cual, en la mayoría de las ocasiones se presentan contradicciones.

En las instituciones educativas, los directivos formulan juicios individuales, si los docentes incurran en el cumplimiento de sus deberes, o cuando violan o amenazan la estabilidad del desempeño institucional; para lo cual tomará en cuenta la naturaleza del docente, la gravedad de los perjuicios causados y las demás circunstancias relativas al caso, de manera tal que la aplicación de los procedimientos sean congruentes con los hechos presentados. La manera de emitir la opinión o punto de vista de cualquier cosa es haciendo un juicio de hechos, el cual se limita a describir un hecho sin añadir valoración alguna.

Por ello, consideran que nadie tiene el derecho de juzgar cualquier conducta ajena, no por el hecho que esté bien o mal, pues esta forma de calificar también está errada, sino porque, viéndolo desde un punto de vista práctico, no se obtiene nada en beneficio de ello.

Desde estas consideraciones, se entiende como los juicios individuales requieren de la presencia, audiencia, inteligencia, visión, responsabilidad, así como el profesionalismo del individuo, además debe sustentarse en el aporte de la información, conocimiento, experiencia, el talento de muchas personas.

Juicios colectivos

Los juicios colectivos representan, lo referido al grupo, lo mismo que se utiliza para explicar el comportamiento de un individuo, Sánchez (2014:19) los define como “aquellos en el que lo emite un grupo sobre un evento”, es decir, un grupo o grupos que pueden ser los miembros de una escuela o una comunidad. Son más que la suma de los juicios individuales porque son producto de la interacción de varios individuos, cuyas características y visiones personales afectan una medida final.

Por ello, permite la participación ordenada de todos los integrantes, para decidir problemas complejos, entendiendo por complejidad la relevancia del asunto, el riesgo a tomar, el posible conflicto, la existencia de precedentes, las presiones de tiempo. Según el autor antes mencionado, los juicios colectivos presentan problemas característicos acerca de un objetivo real en el que estén de acuerdo o no personas diferentes en sus motivaciones, status, intereses y propósito.

Cuando un juicio de hecho es de un colectivo y no de un individuo en particular, se hace necesario establecer reglas para determinar las opiniones o intereses de los individuos. Al respecto, se utiliza el criterio de la mayoría, unanimidad y proporcionalidad para unificar el planteamiento presentado. Sin embargo, el resultado no sólo es estable, sino en un cierto sentido más equitativo, es decir, el juicio colectivo tiende a reflejar la medida de las preferencias del grupo de los que intervienen en el evento.

Fortalecimiento de los valores éticos y sociales

En la época actual, cambian las pautas culturales, las percepciones sobre la familia, el valor del dinero, la conciencia de lo que es relevante, lo accesorio, entre otros. Surgen, nuevas pautas de acumulación económica, predomina el individualismo, se pierde el sentido de trascendencia; pero,

también existen refuerzos renovados en la lucha por la justicia y la equidad, contra los fanatismos, a favor de un progreso científico que beneficie a la humanidad en su conjunto.

En estos cambios de conductas, existen valores que se derrumban, otros emergidos con fortaleza como la conciencia ecológica, preocupación, ocupación por los derechos humanos, igualdad de sexos, democratización de la información, conocimiento, pluralidad, tolerancia, respeto y la dignidad.

En el eje de esta problemática está la preocupación por el ser humano, preservación de la vida, el desarrollo sostenible, ser mejores personas con excelencia mundial, aquí y ahora, como expresión de una nueva ciudadanía. La formación de esta nueva ciudadanía requiere de actores sociales con posibilidades de autodeterminación.

Para responder a este reto, se afianza la actuación de los directivos orientando a los docentes en la tarea para formar parte de las decisiones, laborar conforme a sus posibilidades, desempeñarse de acuerdo a las leyes y reglamentos. Para, Fierro y Cabajal (2013:3) señala, el directivo fortalece los valores éticos y sociales cuando “estimula la moral de la institución, considera el contexto sociocultural donde se desenvuelve la escuela y los factores internos que posee cada uno de los involucrados”

De esta situación, se manifiesta que el directivo en la organización escolar se valora por sus actuaciones éticas, está dotado de características propias de personalidad, motivaciones, necesidades; e interacciones para hacer posible el desarrollo de las tareas y el logro de las metas de la organización institucional. Visto así, no es un ser aislado, sino vinculado a los valores que la sociedad establece, dotado de emociones y sentimientos inherentes a los humanos en la ampliación de los contextos de acción en el cumplimiento de las actividades. Esto coadyuva, la labor directiva en la inserción del docente, la escuela en la proyección hacia la comunidad.

Bajo esta perspectiva, la escuela como institución se define como una organización social compleja con finalidades, con un potencial de transformación que incluye a los directivos como entes partícipes las cuales guían las acciones en función de los objetivos propuestos para orientar el entorno social, geográfico, valores establecidos en el sistema educativo, los cuales a su vez influyen en todos los centros escolares.

Orientación

En la educación existen elementos fundamentales que marcan la directriz del proceso de orientación de los directivos. Toda organización escolar, requiere de directivos que alcance los objetivos para la cual fue creada. En este sentido, fortalecen los valores éticos cuando proporciona orientación a los docentes en el alcance de objetivos, puesto que actúan en sintonía con las necesidades del personal, tomando en consideración la gestión del recurso humano a su cargo.

Por ello, requiere de más, mejor recurso para las innovaciones técnicas, así como también para prepararse a enfrentar esta nueva ola de globalización, siendo creativo, intelectual, con condiciones para tener una visión de la organización de futuro que sepa comunicarla, una educación innovadora y avanzada o sea, asumiendo los nuevos paradigmas.

De igual manera, McKenzie (2016:19), sostiene “la orientación del directivo se basa en el cumplimiento de funciones reflejando la capacidad para dar a conocer los resultados, visión de cambio, y de trabajar en equipo entre otras alternativas”. Por tanto, el directivo fortalece los valores éticos y sociales de su profesión destacando el rol de orientador, sentido de identificación; responsabilidad; disfruta del trabajo; gusta de la gente; respeto por la dignidad humana; sensitivo a las necesidades e intereses, evita utilizar el poder; está comprometido e involucrado con el aprendizaje permanente.

Asimismo, resalta la función de guiar, dar apoyo, contribuir a la solución de problemas, evaluar aspectos que se refieren al desempeño del docente, fortaleciendo los valores éticos, sociales sin desvincular el carácter académico de lo motivacional, orientación administrativa. Por otra parte; las funciones de apoyo responden a la contribución a mejorar la calidad de la formación de los nuevos profesionales. La propia definición de orientador deseable, de calidad, supone altos grados de autonomía, creatividad y responsabilidad.

Ahora bien, como ente dinamizador de los procesos administrativos y pedagógicos, orienta a los docentes para dirigir su acción de manera adecuada al logro de los objetivos, metas de la organización en la perspectiva en alcanzar los objetivos organizacionales. Por ello, el directivo en su función orientadora reconoce la necesidad de mejorar la actualización de los docentes, planificando talleres, foros en la búsqueda de optimización del proceso enseñanza aprendizaje, fortaleciendo el desempeño laboral de los docentes, tratando de ofrecer una educación de calidad.

Asesoría

Leal (2015:203), señala que la actuación del directivo para fortalecer los valores éticos y sociales, se enmarca en procesos de asesoría; es decir, representan los servicios de apoyo o soporte a los miembros de la escuela. Por esta razón, el apoyo ofrecido toma en cuenta el enfoque deliberativo para la resolución de problemas, el cual exige habilidades cognitivas, técnicas e interpersonales, dirigida a cubrir las necesidades de cada miembro de la escuela.

En otras palabras, es el proceso por medio del cual se adquieren conocimiento de los hechos, actitudes o destrezas que producen cambios en el comportamiento. Por consiguiente, es necesario que el directivo detecte

las condiciones de cambio o la presencia de innovación que ocurren en la escuela.

Para Ramos (2015:25), el cambio e innovación en la educación es indispensable para “identificar las interacciones donde intervienen las grandes decisiones con respecto a la atención que se le dé a los alcances y límites curriculares a la que se impartirá, entre otros”. Por ello, insiste articular las relaciones entre cada institución y la política educativa global. Es un nivel dinámico, cambiante en el que inciden dimensiones como la figura legal de la organización, su carácter de institución pública o privada, alcance curricular de la formación, la jurisdicción geográfica, el grado de autonomía de los sujetos que intervienen, entre otros.

Ante tal perspectiva, es a través de la naturaleza de la institución a la que pertenece o se adscribe su función que la actuación del directivo es determinante, debido a la presencia de cambios organizacionales. Por tanto, los directivos tienen la capacidad de transmitir a los demás miembros prioridades claras las cuales ordenan la tarea de toda la unidad escolar, entre tan diversas funciones, demandas, participación de grupos heterogéneos. Se exige la creación de equipos con un alto grado de autonomía, para lograr mayor flexibilidad y rapidez. La actuación del directivo consiste en encontrar un método para asegurar que los equipos en las diferentes instancias institucionales trabajen en conjunto de manera fluida y coherente.

Acciones

Un directivo asegura el cumplimiento de las normas, garantiza los derechos y deberes de todos los que participan en los procesos de enseñanza aprendizaje, al cumplir acciones que le permita mejorar el sistema educativo. Según Ander Egg (2014:76) un directivo desarrolla acciones orientando su labor a la tarea y al apoyo socio – emocional de la institución según el entorno donde se desenvuelve.

Ello implica, estar en una actitud empática con relación a los actores institucionales, que le permitirá un acercamiento o alejamiento de los mismos, según el grado de madurez afectiva individual y colectiva, así como, la eficiencia en el logro de sus tareas, para intervenir de forma acertada, direccionando su conducta o quehaceres.

Sin embargo, si el directivo no puede estar presente en todas las actividades, delega en otros actores la realización de determinadas tareas, diseñadas e implementadas en los planes o programas del trabajo organizado, con acciones específicas para la coordinación del trabajo, el control, evaluación de los resultados y con ello asegurar el cumplimiento de los fines educativos.

Este aporte promueve la labor del directivo en la generación de acciones para proyectar las innovaciones educativas, al aprovechar la oportunidad de reflexionar, con visión de futuro, sentir la necesidad de cambio en sí mismo y en el entorno, de actuar estratégicamente con objetivos definidos, para obtener un impacto social.

De allí, a través de la acción directiva es donde se impulsa, alcanza beneficios comunes a la escuela y la comunidad, priorizando los aspectos formativos de la tarea educativa, proyectando la capacidad de logro de los docentes. Por lo tanto, el directivo como autor y actor educativo es importante para el éxito de un proyecto educativo, que de alguna manera está íntimamente relacionado con las acciones las cuales se tienen que emprender.

Para ello, crea un ambiente propicio, caracterizado por el orden, con reglas respetadas por los miembros de la institución a través de un marco legal (reglamento interno) que accione la labor educativa. Ante tal perspectiva, el directivo vincula la relación existente entre el docente y su rol educativo, como autor y actor de su desempeño, que le permita la revisión, transformación, concreción de acciones, habilidades, valores inmersos en la práctica pedagógica diaria, para elevar la calidad de los servicios educativos.

Procedimientos administrativos disciplinarios

La instauración de los procesos administrativos disciplinarios constituye una de las potestades más importantes de la administración pública en general y también de la administración educativa. Es relevante acotar como la labor docente, está sometida a la potestad disciplinaria del empleador. Estando regulado por basamentos jurídicos que rigen en todo el territorio nacional el desempeño educativo.

Por ello, el Ministerio del Poder Popular para la Educación actúa como empleador respecto al docente, donde el ejercicio profesional constituye una carrera, supeditada al cumplimiento de funciones determinadas en las condiciones, categorías, jerarquías, establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), Ley Orgánica de Educación (2009), Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), Ley de Protección del Niño, Niña y Adolescente (2009), Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981) entre otras, las cuales tienen la facultad de sancionar toda falta, siguiendo, los procedimientos administrativos disciplinarios expresamente regulados.

Visto así, Cernelutti (ob.cit:22) concibe el procedimiento administrativo disciplinario “como la combinación o concatenación de los actos en qué consiste el proceso, denota la idea de avance, progreso de un acto al otro”. Es decir, representa el método o estilo propio para la actuación ante los tribunales ya sean del orden civil, penal, menor, hacienda y contencioso administrativo, entre otros.

Al hacer referencia, consiste en una serie de acciones que canalizan el acto educativo, sobre la presunta justa causa que se despliega en el sector escolar. Por ello, el directivo como instancia legal de la institución educativa está obligado a emplear diversas técnicas administrativas disciplinarias para liderar y optimizar el control interno de la institución, así como la aplicación

de la serie secuencial de pasos seguidos para cumplir un propósito específico

Por otra parte, Albania y Arnada (2007:123) señalan, el procedimiento administrativo disciplinario, “es el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la realización de un fin”. Para lo cual, tiene por finalidad esencial la emisión de un acto administrativo. A diferencia de la actividad privada, la actuación pública requiere seguir unos cauces formales, más o menos estrictos, que constituyen la garantía de los ciudadanos en el doble sentido de que la actuación es conforme con el ordenamiento jurídico, conocido y fiscalizado por los ciudadanos.

De esta manera, el procedimiento administrativo disciplinario desarrollado por el directivo, se configura como una garantía que tiene el docente u otro integrante de la institución educativa, la cual no va a actuar de un modo arbitrario y discrecional, sino más bien siguiendo las pautas a seguir, ajustado en términos legales a las normas vigentes, que el involucrado puede conocer y por tanto no va a generar desamparo.

Marco normativo del régimen disciplinario

Las normas de procedimientos administrativos disciplinarios y los deberes docentes cuya trasgresión da lugar a la actuación disciplinaria constituyen el marco normativo disciplinario docente. De acuerdo con García (2012:72), un marco normativo disciplinario “impone deberes y facultades; toda vez que regula los actos externos del hombre sin importarle, salvo contadas excepciones, su subjetividad; es coercible, en virtud de que para obtener la observancia de sus prescripciones analiza los causales propiciados”.

Es decir, en su sentido más amplio, se refiere a toda regla de comportamiento obligatoria que se debe seguir para adquirir derechos. En ambos casos, el fin del marco normativo es provocar un comportamiento

ajustado a las leyes. Por su parte, North (2013:12) los define como “reglas del juego en una sociedad”, es decir, el conjunto de normas que los individuos diseñan, acuerdan y respetan para regir su operación como unidad. Visto así, el marco legal aplicado en una institución educativa garantiza el desarrollo profesional, pues es la regla de coincidencia, que activa o detiene el desarrollo de acciones violentadas o infringidas en el ejercicio de la docencia.

Las instituciones educativas se rigen por normas, procedimientos disciplinarios que plantea el derecho de los ciudadanos, ciudadanas y demás personas que presten servicios en la administración pública, para lo cual los directivos están en la obligación de tramitar los asuntos cuyo conocimiento les corresponda, siendo responsables de realizar las actividades de investigación sistemática, para evaluar permanentemente los resultados, con el fin de proponer los correctivos deseables, gestionando el desarrollo de los procedimientos disciplinarios preventivos y represivos.

Entonces, la labor del directivo se rige hasta donde alcancen sus competencias y atribuciones, cuando se genera en una institución educativa una causal que afecte el desenvolvimiento del desempeño educativo, toma en cuenta la naturaleza de la falta, aplicando las sanciones disciplinarias conforme a lo previsto en las leyes, reglamentos, normas, procedimientos jurídicos, que pudieran derivarse de los mismos hechos y de la sanción correspondiente a otras instancias.

Visto así, el directivo como cuentadante de la institución educativa, gestiona con sus acciones el cumplimiento de las sanciones disciplinarias respectivas, al seguir el procedimiento establecido pertinente, enmarcado en los patrones administrativos y legales, a fin de darle celeridad al proceso disciplinario.

Procedimiento disciplinario preventivo

Según Hernández (2013:23) representa “la actividad no vinculante, dirigida a contribuir al mejoramiento de las entidades en sus sistemas administrativos, de gestión y de control interno, sin que en ningún caso conlleve interferencia en el control posterior que corresponda”; es decir, en las instituciones educativas, existen tareas, funciones, roles a ser cumplidos por cada integrante del contexto escolar, regido de leyes, normas y procedimientos al ofrecer fundamentación legal al trabajo que realiza.

Es, en la figura del directivo quien tiene la responsabilidad de hacer cumplir dichas normas, funciones, con la autoridad arraigada al papel que desempeña al apoyarse en el marco legal garantizando el cumplimiento de las funciones educativas, evaluando constantemente la conducta contraria a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres, violencia de hecho o de palabra, contra sus compañeros, superiores jerárquicos, comunidad entre otros, a los principios que informan la Constitución, demás leyes de la República, tal como lo plantea el artículo 150, literal 5 y 6 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000:57).

Si bien es cierto, el directivo como gerente de la institución educativa, se enmarca en una función administrativa disciplinaria, para dinamizar el funcionamiento institucional, se ejercita en el uso de las leyes, normativas legales, hace de su conocimiento los pasos a seguir, en caso de falta o incumplimiento de sus deberes, para aplicar correctivos pertinentes a la falta, a fin de evitar violación de derechos, sin caer en omisiones de causales. Esta labor gerencial se fundamenta en el cumplimiento de tareas, órdenes que garantiza la orientación para alcanzar niveles de eficiencia organizacional.

Para López (2010:50) si el directivo desconoce la normativa legal del procedimiento disciplinario se generarán obstáculos internos, omitiendo el cumplimiento de las normativas. Por ello, el directivo en el conocimiento de sus funciones, está al tanto del manejo de las leyes, la operación,

seguimiento, control y ejecución con la finalidad de no errar en el desempeño de su deber.

Este conjunto de normas según Chiavenato (2012:133) representa un “ordenamiento imperativo de acción que persigue un fin determinado con la característica de ser rígido en su aplicación”. Por ello, es el conocimiento de una regla, disposición o criterio, la cual establece una autoridad en el directivo para regular acciones, procedimientos que se deben seguir en la realización de las tareas asignadas. Se traduce en un enunciado técnico a través de parámetros cuantitativos y/o cualitativos sirve de guía para la acción educativa. Generalmente el manejo de la norma por el directivo conlleva una estructura de sanciones disciplinarias para ser aplicadas en cada caso que lo amerite.

Por su parte, Brunet (2013:28) manifiesta bajo el título de norma a toda aquella ley o regla que se establece para ser cumplida por un sujeto específico en un espacio y lugar también específico. Las normas son las pautas de ordenamiento social establecido en una comunidad humana para organizar el comportamiento, las actitudes y las diferentes formas de actuar de modo de no entorpecer el bien común.

A tal efecto, la Ley Orgánica de Educación (2009) el capítulo VII, de las disposiciones transitorias, finales y derogatorias, en su numeral primera: hasta tanto se dicten las leyes que se deriven de la presente Ley, queda transitoriamente en vigencia el siguiente régimen sancionatorio para el subsistema de educación básica.

Donde plantea, si el docente incurre en una falta, el directivo realizará la investigación respectiva conforme al procedimiento previsto para la falta que merezca la sanción, ahora bien si el docente comete la falta, analiza primeramente ¿en qué tipo de falta está incurso o está cometiendo el docente?, para la cual, ya estaría en presencia de una averiguación administrativa inicial que consiste en un proceso de averiguación, determinación de faltas presuntamente cometidas.

Proceso disciplinario represivo

Los directivos de las instituciones educativas son fuentes de orientación y enseñanza, con espíritu emprendedor para afrontar las adversidades de manera creativa, fomentando un clima que propicie la creatividad, la capacidad de innovación, es allí donde coloca de manifiesto su sabiduría para operar las diversas normas, procedimientos desplegados por las leyes educativas.

Al respecto, López (ob.cit: 52) señala, un directivo, “tiene conocimiento de la normativa jurídica de la administración pública” con la finalidad de operar o aplicar en el momento preciso las leyes, reglamentos y las normativas vigentes. Para ello, son prudentes a la hora de discernir, realizar juicios de valor, habilidad que se desarrolla con la aplicación de la experiencia, obteniendo conclusiones para un mayor entendimiento, a su vez los capacitan para reflexionar.

En tal sentido, el directivo se centra en defender la importancia de los ideales educativos, atendiendo la finalidad de desarrollar habilidades para el cumplimiento de la labor educativa; tomando las palabras de Whitehead (2013)

La finalidad de la educación es infundir sabiduría, la cual consiste en saber usar bien los conocimientos y habilidades para hacer cumplir las leyes Por lo que los miembros de una escuela tienen sabiduría y cultura, es la actividad del pensamiento que les permite estar abiertos a la belleza y a los sentimientos humanitarios. (p.16)

Estas afirmaciones defienden la relevancia de canalizar el desempeño efectivo de la labor docente, aplicando habilidades, conocimientos reflexivos, para evitar las medidas extremas, que afecten la estabilidad de los educadores, como uno de los fines de la educación, es de considerar, el proceso educativo representa una tarea compleja que se propone lograr, el directivo al contribuir en ella, no confía exclusivamente en las palabras sino en la acción de los docentes involucrados. En caso contrario, el directivo

ejerce la potestad sancionatoria disciplinaria o represiva en protección del interés general de la institución educativa y de la comunidad, dicho interés justifica, en efecto, la acción represora del estado sobre la esfera de derechos del ciudadano.

Por ello, muestra una posición sumamente injusta para el involucrado que enfrenta un procedimiento administrativo disciplinario, desde el momento que se inicia la investigación previa, por tanto, no podía hacerse valer como violación del orden constitucional, resultando improcedente el ejercicio de la acción de amparo para lograr su restablecimiento. Al respecto, en el ejercicio de su competencia, el directivo diligencia la potestad sancionadora, ya sea para mantener el orden institucional como para asegurar el cumplimiento de determinadas relaciones y disposiciones, poder que está ligado al criterio de eficiencia de la administración educativa.

El reconocimiento de ese poder sancionador disciplinario se origina en la gravedad del caso como para generar una sanción penal o bien, que sean sancionados mediante mecanismos diferentes o instancias legales a fin de lograr el fallo o solución en forma eficaz. Asimismo, se considera necesaria, la función del directivo, para hacer cumplir el instrumento legal que asegure el acatamiento de ciertas regulaciones, sin embargo, la eficacia no puede ir en detrimento de la legalidad y, por tanto, es al inspector a quien corresponde determinar cómo garantizar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas y las medidas a ejecutar por las autoridades administrativas.

Formas de inicio de los procedimientos disciplinarios

Según Hernández (ob.cit:21) concibe a las formas de inicio del procedimiento administrativo disciplinario como “el mecanismo o cause necesario que debe seguir el directivo para producir actos jurídicamente válidos y eficaces” En este sentido, el directivo para darle cumplimiento al

debido proceso garantiza la aplicación de la ley correspondiente, hasta donde sea su competencia, no obstante, la aplicación de los pasos como requisitos subsiguientes a la vía legal, son realizados por la autoridad competente, los cuales son mostrados a continuación:

El procedimiento se iniciará a instancia de parte interesada, mediante solicitud escrita, o de oficio (Artículo 48 LOPA, ob.cit:13). En el segundo caso, la autoridad administrativa competente o una autoridad administrativa superior ordenará la apertura del procedimiento, notificará a los particulares cuyos derechos subjetivos o intereses legítimos, personales, directos pudieren resultar afectados, concediéndoles un plazo de diez (10) días para que expongan sus pruebas y aleguen sus razones.

Cuando el procedimiento se inicia por solicitud de persona interesada, en el escrito se deberá hacer constar el Artículo. 49 LOPA, siendo el organismo al cual está dirigido, además la identificación del interesado, en su caso, de la persona que actúe como su representante con expresión de los nombres, apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y número de la cédula de identidad.

La dirección del lugar donde se harán las notificaciones pertinentes, los hechos, razones, pedimentos correspondientes, expresando con toda claridad la materia objeto de la solicitud, así como también, referencia a los anexos acompañados, si tal es el caso, cualesquiera otras circunstancias que exijan las normas legales o reglamentarias, así como la firma de los interesados.

Cuando en el escrito o solicitud dirigido a la administración pública faltare cualquiera de los requisitos exigidos en el artículo anterior, la autoridad que hubiere de iniciar las actuaciones lo notificará al presentante, comunicándole las omisiones o faltas observadas a fin de que en el plazo de quince (15) días proceda a subsanarlos. Si el interesado presentare oportunamente el escrito o solicitud con las correcciones exigidas, y ésta fuere objetada por la administración debido a nuevos errores u omisiones, el

solicitante podrá ejercer el recurso jerárquico contra la segunda decisión o bien corregir nuevamente sus documentos conforme a las indicaciones del funcionario (Artículo. 50 LOPA).

La tramitación y resolución de los expedientes no podrá exceder de cuatro (4) meses, salvo que medien causas excepcionales, de cuya existencia se dejará constancia, con indicación de la prórroga que se acuerde (Artículo. 60 LOPA). La prórroga o prórrogas no podrán exceder, en su conjunto, de dos (2) meses. El término indicado en el artículo anterior correrá a partir del día siguiente del recibo de la solicitud o instancia del interesado o a la notificación a éste, cuando el procedimiento se hubiera iniciado de oficio (Artículo. 61 LOPA).

El procedimiento se entenderá terminado por el desistimiento que el interesado haga de su solicitud, petición o instancia. El desistimiento deberá formularse por escrito. En caso de pluralidad de interesados, el desistimiento de uno de ellos no afectará a los restantes (Artículo. 63 LOPA). El funcionario que conozca del asunto formalizará el desistimiento por auto escrito y ordenará el archivo del expediente.

Si el procedimiento iniciado a instancia de un particular se paraliza durante dos (2) meses por causa imputable al interesado, se operará la perención de dicho procedimiento. El término comenzará a partir de la fecha en que la autoridad administrativa notifique al interesado (Artículo. 64 LOPA). Vencido el plazo sin que el interesado hubiere reactivado el procedimiento, el funcionario procederá a declarar la perención.

La declaratoria de perención de un procedimiento no extingue los derechos y acciones del interesado, tampoco interrumpe el término de la prescripción de aquellos (Artículo 65 LOPA). No obstante el desistimiento o perención, la administración podrá continuar la tramitación del procedimiento, si razones de interés público lo justifican (Artículo. 66 LOPA).

Etapas del procedimiento administrativo

Todo procedimiento disciplinario se desarrolla en no menos de tres etapas con mayor o menor complejidad según la gravedad de los hechos de que se trate y la mayor o menor dificultad probatoria. Al respecto, López (ob.cit:56) manifiesta, “el origen de la actuación disciplinaria es la producción de un hecho que contradice una norma y cuyo conocimiento le da inicio”. A ese conocimiento se puede llegar por una denuncia o por la propia percepción del responsable. La verificación del hecho y sus circunstancias de autor, tiempo, modo, lugar y otros datos constituyen la etapa investigativa. Finalmente, la conclusión o juicio sobre los elementos acumulados, su confronte con las normas y la valoración del conjunto se traduce en la decisión final sobre la cuestión.

Los docentes son funcionarios públicos escogidos en base de idoneidad, a través del procedimiento establecido al efecto, éstos permanecen en el puesto indefinidamente, hasta que no exista una causa legal que amerite, evitando con ello toda actuación arbitraria e ilegal de la administración, con la única excepción de remoción del puesto, en el caso de necesidad por parte de la administración, por causa de interés público.

Por ello, el directivo durante la labor gerencial, funge como vía para instruir un procedimiento administrativo disciplinario siendo éste un proceso, una sucesión de actos destinados a formar la voluntad de su administración, en la cual gestiona el cumplimiento de las etapas del procedimiento disciplinario. Estos procedimientos deben entenderse como instrumentos de garantía de justicia, equidad al el docente, así como los intereses del servicio educativo. Ambos deben ser escritos, con efectiva garantía del derecho de defensa del docente investigado, atendiendo las etapas del procedimiento administrativo disciplinario que son iniciación, sustanciación y terminación.

Iniciación del expediente

En relación a la iniciación del expediente Díaz (2012:20) señala “es la iniciación oficiosa de una actuación administrativa, de todos aquellos eventos en que sólo por voluntad de la misma administración se da inicio al procedimiento administrativo” En esta fase se determina si los hechos reportados como faltas, ameritan la apertura de un procedimiento disciplinario, por medio de dos actuaciones principales; la producción de la prueba de cargo y la declaración de falta de mérito. La denuncia se interpone ante el jefe inmediato del docente implicado, en este caso serán los coordinadores, directores, quienes según sea la gravedad de lo denunciado se reservarán para su conocimiento o elevarán al Consultor Jurídico de la dependencia estatal o nacional.

En caso de encontrar mérito, se ordenará de inmediato la investigación del caso al Departamento de Procedimientos Legales, instructores designados por reglamento, el Consultor Jurídico de la Zona Educativa o Dirección de Educación. Cuando la administración lo estime conveniente podrá seguir un procedimiento para dictar sus decisiones, este se iniciara de oficio o por instancias de parte.

La autoridad administrativa ordenara la apertura del procedimiento, notificará a las partes cuyos derechos subjetivos o intereses legítimos personales y directos pudieren verse afectados .Al respecto, Wilhetm (2013:140) señala, cuando la administración lo estime conveniente podrá seguir un procedimiento para dictar sus decisiones, este se iniciara de oficio o a instancia de parte. La autoridad administrativa ordenará la apertura del procedimiento, notificará a las partes y responderá de forma pertinente. Esta iniciación tiene su basamento legal en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (ob.cit:13).

En tal sentido, según lo dispuesto en el Artículo 49 de la LOPA (ob.cit:13), un directivo realizará la iniciación del expediente al abrir un

periodo de información previa, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. Estas solicitudes de iniciación del procedimiento reúne los siguientes requisitos:

a) Nombre, apellidos del interesado, en su caso, de la persona que lo representa y del medio y lugar preferente para notificaciones.

b) Hechos, razones y petición en donde se concrete con claridad la solicitud.

c) Lugar y fecha.

d) Firma del solicitante (no tiene porque ser el interesado puede ser su representante) o acreditación de autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.

e) Órgano, centro o unidad administrativa al que se dirige.

Para ello, el directivo ya habrá cumplido con los recaudos administrativos disciplinarios correspondientes que ameritan una sanción aplicable tales como: tres amonestaciones escritas en el término de un año, constituyen causal de separación de cargo, según lo dispuesto en el Artículo 158 del Reglamento del Ejercicio de la profesión Docente (2009:59)

Sustanciación del expediente

Según Landaeta (2013:48), la sustanciación del procedimiento constituye la etapa o fase fundamental del mismo, ya que en ella (en su desarrollo o transcurso) se realizan los actos en virtud de los cuales han de determinarse, conocerse, comprobarse los datos (de hecho y de derecho) sobre los que se va a fundamentar la solución definitiva del procedimiento. Esto significa que la mayoría de los actos de ordenación se llevan a cabo durante la sustanciación.

Según lo dispuesto en la LOPA (ob.cit) sobre la sustanciación del expediente, establecidos en los Artículos del 51 al 59, una vez iniciado el procedimiento se procederá a instruir el expediente que recorriere toda la

tramitación, dando lugar al asunto, también cuando se trate de argumentos que tengan íntima conexión, se podrá a solicitud de la parte, ordenar la acumulación de ambos expedientes a fin de evitar decisiones contradictorias. La autoridad administrativa correspondiente comenzará la tramitación del expediente, solicitará a otros organismos documentos, informes o antecedentes estimados para la resolución del asunto; así como los hechos notorios que serán prueba del derecho.

Dicho así, cualquier actuación que se inicie por parte del directivo a un docente, implica la formación de un expediente administrativo disciplinario, el cual contiene la totalidad de actuaciones, diligencias, actos que se expidan en el transcurso de la misma, para así darle seguridad formal y garantizar el proceso administrativo disciplinario con los documentos unificados. Se tramitará de oficio en todos sus trámites.

En el archivo de los expedientes, se guardará el orden riguroso de inicio en asuntos de homogénea naturaleza, salvo que por medio del directivo de la institución, se dé orden motivada en contrario, de la que quede constancia. El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria del infractor o, en su caso, será causa de remoción del puesto de trabajo.

La actividad administrativa disciplinaria que realiza el directivo, se distingue por su carácter documental, es decir, al reflejarse en documentos que testifiquen la mencionada actividad, siendo el soporte en el que se materializan los distintos actos de la Administración Pública y la forma externa de dichos actos.

En consecuencia, el directivo cumplirá con dos funciones primordiales en los documentos administrativos disciplinarios, entre ellos se destacan:

- Función de constancia. Dicho documento asegura la continuidad de las actuaciones administrativas, al constituirse en su soporte material. Se garantiza así la conservación de los actos y la posibilidad de demostrar su

existencia, efectos, posibles errores o vicios, así como el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a acceder a los mismos.

- **Función de comunicación.** Los documentos administrativos sirven como medio de comunicación de los actos de la Administración. Dicha comunicación es tanto interna - entre las unidades que componen la organización administrativa - como externa - de la Administración con los administrados (docentes).

Terminación del expediente

El procedimiento finalizará normalmente mediante resolución, en la cual el directivo habrá de decidir todos los argumentos planteados por los interesados; así como los derivados del expediente. Además, la resolución debe ser congruente con las peticiones formuladas por el directivo, sin que en ningún caso entre el juego la agravación de la situación inicial.

Según Wilhelm (2014:119) la valoración en el procedimiento disciplinario merece una consideración especial. No decir la única ni la más importante, es la que se realiza en la etapa final del procedimiento. Esta se traduce en el acto administrativo la cual concluye con la causa disciplinaria, sin embargo existen otras etapas valorativas en las cuales es necesario detenerse como son las etapas subsiguientes a lo largo del procedimiento. Se trata, por ejemplo de valorar en forma inmediata, correctamente si un hecho constituye o no falta, si la comprobación es compleja como para merecer un presumario, o si es grave, como para pasar a sumario, según la tipificación de faltas, se prevén las sanciones por faltas leves y graves clasificando los hechos.

Para ello, el directivo es el responsable de cada órgano que interviene ante una falta del correcto encuadre y valoración de los hechos como para indicar el procedimiento adecuado. Por tanto, al producirse un hecho, es necesario visualizar cuan grave es y qué tipo de sanción merece, ya sea

para imponer una sanción leve en forma directa o iniciar un presumario o, producir la orden de sumario que permita imponer una sanción grave.

Frecuentemente se inician investigaciones tendentes a esclarecer hechos sucedidos en el actuar diario de los docentes, en un principio son simples para quien interviene, pero luego de recabar mayores pruebas y realizar una valoración, se convierten en una investigación más compleja escapan a su competencia, con lo cual corresponde avanzar en el procedimiento dando intervención a otros actores como son las instancias superiores.

Es importante, la valoración que los agentes realizan teniendo en cuenta los hechos y el derecho involucrado; según el resultado de la misma se establecen los distintos pasos a seguir. Por ejemplo: si el instructor entiende que la falta imputada es de las leves, el procedimiento podrá ser el más vacío y breve, llegando a la sanción directa con sólo un conjunto de antecedentes probatorios.

Siguiendo con el mismo ejemplo, si el instructor determina que la falta es grave, los pasos a seguir son más complicados e intervienen otros actores, siendo competente para imponer la sanción el Ministerio del Poder Popular para la Educación. El camino del procedimiento administrativo disciplinario no se da de manera arbitraria, sino que es ordenado por el Estatuto que dispone la precedencia de una cadena de gestiones, las cuales sirven de apoyo y fundamento a la decisión a adoptar. Se prevé un determinado sentido, el respeto de sus etapas, requerimientos como necesario en la eficacia de la tarea administrativa, para la preservación de la legalidad, el efectivo ejercicio de la garantía de defensa a favor de los docentes.

Es importante resaltar que en todas las etapas se deben respetar las normas y principios establecidos en el (REPRODO), o a la ley atinente a la materia, y en las distintas normas anteriormente mencionadas. Otras formas de finalización de los procedimientos administrativos disciplinarios señala el

autor Wilhelm (2014:205) son: mediante silencio administrativo o desistimiento (cuando el particular se aparta del procedimiento), la caducidad por inactividad de los administrados o la llamada terminación convencional para los supuestos en que la administración pública y los ciudadanos finalizan su procedimiento mediante pactos, acuerdos, convenios o contratos, siempre que no sean contrarios al ordenamiento jurídico y sin verse afectados sobre las materias no susceptibles de transacción (C.R.B.V Artículo 258- 2º aporte).

Tipos de sanciones disciplinarias

Hernández (2015:107) señala las sanciones disciplinarias “son aquellas que se imponen a las personas sometidas a una relación especial de sujeción de respeto cuando infringen la disciplina interna”, y se orientan a la protección correctiva del orden general social de toda la institución educativa.

Ante tal perspectiva, el directivo antes de aplicar la normativa es importante aclarar el objetivo de las sanciones disciplinarias, a fin de establecer la modificación o cambio de conductas objetables por parte de los docentes. En consecuencia, no constituyen un fin en sí mismo, sino son herramientas utilizadas por este para que el docente recapacite sobre la conducta desarrollada.

Con el objeto de no incurrir en tratamientos diferenciados entre los docentes, resulta importante estructurar una valoración de las omisiones o incumplimientos, sin caer en resultados inflexibles e inmodificables, teniendo presente al aplicar la sanción, los antecedentes, cargo, responsabilidades, situaciones personales, entre otras; es decir destacar los méritos con criterio y razonabilidad. Por ello, el directivo, dentro de la administración educativa debe mantener el derecho disciplinario con la finalidad de conservar el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas educativas.

Así mismo, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) en su Título IV del Régimen Disciplinario del Personal Docente, en su Capítulo II, señala desde el Artículo 149 al 152 la clasificación de las faltas cometidas por el personal docente a los efectos de aplicación de sanciones disciplinarias, y asimismo, consagra en la Sección Tercera del Capítulo II en su Artículo 153, las sanciones disciplinarias aplicables a los miembros del personal docente, es así como destaca la amonestación oral, amonestación escrita, separación temporal del cargo, destitución e inhabilitación para el ejercicio de la profesión docente.

De igual manera, si del mérito de los hechos denunciados se desprende que la posible sanción es una amonestación oral o escrita, el directivo procede a levantar la información necesaria y a resolver lo conducente, sin la comunicación al servidor de los hechos que se le imputan, ni oportunidad para ofrecer las pruebas de descargo, esto es, sin observar el principio del debido proceso, por lo que es frecuente que estos servidores docentes acudan al recurso de amparo (C.R.B.V Artículo 258 ejusden).

Sin embargo, la Ley Orgánica de Educación (ob.cit:39) establece en su Título VII en sus disposiciones transitorias, finales y derogatorias. Disposiciones transitorias. Primera: Numeral 6, 7, 8 y 9 todo lo referente a las faltas, sanciones graves y leves al personal docente. En dicho título, se señala que para la averiguación y determinación de las faltas cometidas por los funcionarios docentes, la autoridad educativa competente instruirá el respectivo expediente, en el cual se respetarán todos los derechos a la defensa; así como al debido proceso. Asimismo, se señalan los tipos de faltas existentes, la sanción a cada una de ellas, recursos y acciones procedentes contra dichas sanciones.

En el numeral 11, de La Ley Orgánica de Educación (ob.cit:43) Título VIII, en sus disposiciones transitorias, finales y derogatorias. Disposiciones transitorias. Hace referencia, contra las sanciones impuestas por el Ministro con competencia en materia de Educación, se oirá recurso contencioso

administrativo. De las sanciones que impongan otros funcionarios u organismos; los cuales podrán recurrir ante el Ministerio con competencia en materia de Educación.

Faltas leves

Según Hernández (2015:109) están referidas a quienes incumplen obligaciones, se sancionaran con amonestaciones orales o escritas, o con separación del cargo hasta por once meses. Esta sanción confiere una potestad discrecional al Ministro del Poder Popular para la Educación, para que dependiendo de la gravedad de la falta, pueda separar del cargo o directamente destituir al funcionario, sin necesidad de que exista reincidencia.

También el Reglamento para el Ejercicio de la Profesión Docente (REPRODO, 2009) consagra en la sección tercera del Capítulo, en su Artículo 152, que los miembros del personal docente incurrir en falta leves en los casos de:

- Retardo reiterado en el cumplimiento del horario de trabajo.
- Inasistencias injustificadas al trabajo durante dos (2) días hábiles en el término de un mes.
- Incumplimiento de las normas de atención debida a los miembros de la comunidad educativa.
- Incumplimiento reiterado de las actividades docentes relativas a la planificación, desarrollo de enseñanza uso y mantenimiento de las ayudas pedagógicas en el aula.
- Retardo injustificado en la entrega de los recaudos relativos a la administración escolar.

El Artículo 165 del (REPRODO, 2009), señala que los miembros del personal docentes que incurran en faltas leves, quedan sujetos a las siguientes sanciones disciplinarias: amonestación oral, amonestación escrita

y separación temporal del cargo sin goce de sueldo, hasta por un lapso de once (11) meses.

Según Quesada (2013: 230) "Las acciones privadas que no dañen la moral o el orden público, o que perjudiquen a tercero, están fuera de la acción de la ley."; por cuanto la potestad disciplinaria ha centrado su interés sancionatorio en el resultado o consecuencias lesivas o dañosas de la conducta del docente.

Se trata de sancionar aquellas conductas, que en virtud de sus consecuencias, infrinja en el normal desarrollo de las actividades de la institución; en el orden institucional; en la salud; en la moral; en la seguridad; y en la integridad personal e institucional. Tales conductas son de fácil determinación, por resultar de constatación objetiva en cuanto a sus resultados de actitudes, motivo por el cual, no resultan contrarios al principio de tipicidad, como alega el accionante. En lo que respecta a las frases "Participar en actos" y "actuaciones gravemente perjudiciales", contenidas en los incisos "faltas leves" debe aplicarse el mismo razonamiento, pues las conductas allí sancionadas están claramente definidas por el resultado perjudicial indicado en cada uno de tales involucrados.

Faltas graves

Según Hernández (2015: 116) señala que las faltas graves "son las que alteran el ordenamiento de la institución educativa". Las mismas, son sancionadas con separación del cargo durante un periodo de uno a tres años, con sanción de destitución e inhabilitación para el servicio docente, si existe reincidencia en la comisión de una falta grave. Asimismo, el REPRODO (2000) en su capítulo II artículo 150 señala que "los miembros del personal docente incurrir en falta grave en los siguientes casos:

1. Por aplicación de castigos corporales o afrentosos a los alumnos.
2. Por manifiesta negligencia en el ejercicio del cargo.

3. Por abandono de cargo sin haber obtenido licencia o antes de haber hecho entrega formal del mismo a quien deba reemplazarlo o a la autoridad educativa competente, salvo que medien motivos de fuerza mayor o casos fortuitos.

4. Por la inasistencia o incumplimiento reiterado de las obligaciones que le corresponden en función de evaluaciones del rendimiento estudiantil.

5. Por observar conducta contraria a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios que informa la Constitución y demás leyes de la República.

6. Por violencia de hecho o de palabra contra sus compañeros de trabajo, sus superiores jerárquicos o subordinados.

7. Por utilizar medios fraudulentos para beneficiarse de cualesquiera de los derechos que acuerde la Ley Orgánica de Educación y el Reglamento.

8. Por coadyuvar la comisión de faltas graves cometidas por otros miembros de la comunidad educativa.

9. Por reiterado incumplimiento de obligaciones legales reglamentarias o administrativas.

10. Por inasistencias injustificadas durante tres días hábiles o seis turnos de trabajo en el período de un mes.

El Artículo 164 de la mismo reglamento, señala “las faltas graves serán sancionadas por el Ministerio de Educación Cultura y Deportes, según la gravedad con la separación de cargo durante un período de de uno (1) a tres (3) años”. Con fundamento en las razones anteriormente expuestas, se puede decir que la normativa impugnada de inconstitucionalidad por infringir el principio de ley, al no determinar con precisión las conductas de los docentes, los cuales constituyen faltas o infracciones disciplinarias, por la utilización de conceptos jurídicos indeterminados, no resulta contrario a lo dispuesto en el reglamento y tipificado en las leyes respectivas antes mencionadas.

Con fundamento en la materia a que hace referencia el régimen disciplinario y la diversidad de conductas a considerar, en las cuales pueden incurrir los docentes, se hace imprescindible la utilización de conceptos jurídicos, por cuanto resulta realmente imposible la tipificación específica de cada una de las conductas a sancionar, por tanto debe acudir a una fórmula que posibilite tal definición, evitando la posibilidad de que se dejen por fuera conductas que, por su efecto deban ser castigadas, sin que ello signifique quebranto alguno al principio constitucional de tipicidad y a su función garantizadora. Dichos conceptos deben interpretarse en aplicación de las garantías mínimas del debido proceso, de manera que la sanción disciplinaria sea establecida mediante un procedimiento.

Amonestación oral

Según el REPRODO (2000) en su Artículo 154, en concordancia con la Ley del Estatuto de la Función Pública (ob.cit:17), en su Artículos 84, señalan, la amonestación oral “consiste en la represión que hace el supervisor inmediato, en el lugar de trabajo, personal y privadamente, al docente objeto de la sanción.” Las causales de amonestación oral, según el Artículo 155 de la misma ley viene dadas en el retardo injustificado y reiterado en el horario de trabajo, retardo en la entrega de recaudos de la planificación enseñanza o evaluación de los estudiantes; así como la falta de cortesía en el trato a los miembros de la comunidad educativa.

En la Sección Segunda de los procedimientos disciplinarios y de la instrucción del expediente REPRODO (2000: 61), en su Artículo 167 reza “cuando un docente presuntamente hubiere ocurrido en un hecho, que amerite amonestación oral, su superior inmediato, oído el docente, decidirá sobre su responsabilidad y aplicará la sanción si la considera procedente”.

En este sentido, el docente como funcionario público únicamente puede ser impuesto de la amonestación oral sólo por alguna de las causales

contempladas en los siguientes instrumentos legales: Ley del Estatuto de la Función Pública y Reglamento del Ejercicio de la profesión Docente.

En relación a lo planteado, se llevan a cabo una serie de aspectos procedimentales, en los cuales el directivo cumple, es decir, estar bien informado acerca de las faltas en que incurre el docente bajo su supervisión inmediata. Antes de proceder a la aplicación de una amonestación oral, el directivo inmediato revisa el expediente del respectivo docente, a objeto de conocer la existencia y naturaleza de las sanciones anteriormente impuestas, pues en toda sanción se toma en cuenta los antecedentes del mismo, las circunstancias relativas al hecho, siempre respetando el principio de defensa como derecho inviolable en todo estado y grado del proceso.

Por ello, el directivo cuando conozca una falta de las tipificadas en el Artículo 83 de la Ley del Estatuto de la Función Pública y el Artículo 155 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, cita a través del memorando al docente objeto de la sanción y en privado impone la sanción correspondiente, aplicando el procedimiento administrativo disciplinario contemplado en el acta de amonestación oral.

De esta manera, el directivo evaluará cuidadosamente la situación presentada con el fin de decidir si deja firme la aplicación de la correspondiente amonestación oral, en cuyo caso aplica los sucesivos formatos de amonestación y en un lapso de quince (15) días hábiles en que esté presente el docente sancionado. A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el ordinal Nro. 1 del Artículo 60 de la Ley de Estatuto de la Función Pública y a los efectos de las instrucciones precedentes, se entenderá que al transcurrir un año calendario (365 días) de la aplicación de una amonestación oral, ésta pierde vigencia. Sin embargo, queda copia de esta sanción en la historia del docente.

Cabe destacar, cuando un docente considere lesionados sus derechos como consecuencia de una amonestación oral, podrá ejercer los recursos administrativos correspondientes, en el término de los quince días (15 días)

siguientes al recibo de la amonestación. El directivo ante de responder los recursos correspondientes, notificará por escrito al docente, a la brevedad posible de la decisión tomada; conforme a lo planteado en la Ley.

En este sentido, la aplicación de la sanción de la amonestación oral se debe realizar en original y dos copias, con indicación de la fecha, membrete de la institución, firma del director, el sello del plantel. El original y las copias de la respectiva acta de amonestación convienen estar firmados por el funcionario amonestado, quien retira el original y los duplicados para ser devueltos al directivo.

Si bien es cierto, cuando el docente amonestado se niegue a firmar el acta de amonestación oral, el directivo en presencia de dos testigos, hará dicha observación en el original y las copias de cada uno de los formatos; una de ellos se entregará al interesado previa firma de los testigos

Amonestación escrita

Según el REPRODO (2000), en su Artículo 156, la amonestación escrita consiste en la represión que, extendida por escrito hace el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio o plantel, al docente objeto de sanción. Las causales de amonestación escrita según el Artículo 157 de la misma ley; a) tres amonestaciones orales en el término de un año; b) la inasistencia injustificada al trabajo durante un (1) día hábil, o dos turnos de trabajo, en el término de un mes; c) la inasistencia injustificada al trabajo durante dos (2) días hábiles en el plazo de seis (6) meses, o durante tres (3) días hábiles en el lapso de un año.

El Artículo 157 del mismo reglamento, señala que tres amonestaciones escritas constituyen un causal de separación de cargo, cuando se produzcan dentro del plazo de un año. Asimismo, la Ley Orgánica de Educación (ob.cit:43) establece en su Título VII, en sus disposiciones transitorias y finales, Numeral 8, lo referente a las faltas leves del personal docente y

podrán ser sancionadas con amonestación escrita o con separación de cargo hasta por un lapso de once (11) meses.

De igual forma, en la sección segunda de los procedimientos disciplinarios y de la instrucción del expediente, el REPRODO (2000: 61), en su artículo 168 reza “cuando un docente presuntamente hubiere incurrido en un hecho, que amerite amonestación escrita, el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio o plantel educativo, oirá al docente, previa participación verbal del hecho imputado, el funcionario emitirá un informe que tendrá una relación sucinta de los hechos y de las conclusiones emitidas. Si resultase la responsabilidad del docente, se aplicará la sanción procedente.

Visto así, Wilhelm (2014:282) concibe la amonestación escrita como “el llamado de atención por escrito, o carta de advertencia que realiza o entrega el directivo al docente, que incurre en una falta a las normas y orden de la institución (Reglamento Interno), es una constancia administrativa y sancionatoria, en donde la institución registra o convalida (perdona) con discrecionalidad, una falta leve o grave cometida por el docente, dándole la oportunidad de corregir su conducta y haciéndole una clara advertencia sobre su reincidencia e implicaciones legales que esto pudiera ocasionar. Este documento con copia al expediente permite reforzar en un momento determinado un posible procedimiento de calificación de despido justificado del docente”.

Así mismo, la amonestación escrita, constituye un importante instrumento administrativo derivado del reglamento interno de la institución, de las costumbres, sirviendo de soporte jurídico a las instancias superiores en un momento determinado, constituye una acción ejemplarizante desde el punto de vista psicológico en el ámbito laboral educativo.

Según sean las circunstancias del caso, a través de la amonestación escrita puede iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario para la calificación de sanción. Es decir, cuando el docente sea reincidente, luego de su primer llamado de atención por escrito sobre algún hecho o falta grave

cometida, se realiza un informe o escrito de notificación de la falta debidamente sustentado, para iniciar así el proceso de calificación de sanción justificado ante el organismo competente Ministerio del Poder Popular para la Educación. Por el contrario, cuando las faltas son leves pero significativas para no dejarlas pasar por alto, pueden hacerse todas las llamadas de atención que sean necesarias, tanto verbales como escritos para lograr el cambio de conducta deseado sin llegar a tomar acciones legales al respecto.

Bases Legales

Con el objeto de desarrollar los principios, valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el estado como función indeclinable de máximo interés, de acuerdo con los principios constitucionales, orientada por valores éticos humanistas para la transformación social, así como las bases organizativas y de funcionamiento del sistema educativo de la República Bolivariana de Venezuela.

Por ello, estos fundamentos son el conjunto de disposiciones legales que respaldan el problema planteado establecido en distintos instrumentos jurídicos nacionales, los cuales se mencionan en forma enunciativa.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (30 de diciembre de 1999)

TÍTULO I: principios fundamentales

Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en

general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

TÍTULO III: de los derechos humanos y garantías, y de los deberes

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 28. Toda persona tiene el derecho de acceder a la información y a los datos que sobre sí misma o sobre sus bienes consten en registros oficiales o privados, con las excepciones que establezca la ley, así como de conocer el uso que se haga de los mismos y su finalidad, y de solicitar ante el tribunal competente la actualización, la rectificación o la destrucción de aquellos, si fuesen erróneos o afectasen ilegítimamente sus derechos. Igualmente, podrá acceder a documentos de cualquier naturaleza que contengan información cuyo conocimiento sea de interés para comunidades o grupos de personas. Queda a salvo el secreto de las fuentes de información periodística y de otras profesiones que determine la ley.

Artículo 49. El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley. 2. Toda

persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario. 3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente, por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad. Quien no hable castellano o no pueda comunicarse de manera verbal, tiene derecho a un intérprete. 4. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias, o especiales, con las garantías establecidas en esta Constitución y en la ley. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio sin conocer la identidad de quien la juzga, ni podrá ser procesada por tribunales de excepción o por comisiones creadas para tal efecto. 5. Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. La confesión solamente será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza. 6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes. 7. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente. 8. Toda persona podrá solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados. Queda a salvo el derecho del o de la particular de exigir la responsabilidad personal del magistrado o de la magistrada, del juez o de la jueza; y el derecho del Estado de actuar contra éstos o éstas.

Artículo 51. Toda persona tiene el derecho de representar o dirigir peticiones ante cualquier autoridad, funcionario público o funcionaria pública sobre los asuntos que sean de la competencia de éstos o éstas, y de obtener oportuna y adecuada respuesta. Quienes violen este derecho serán sancionados o sancionadas conforme a la ley, pudiendo ser destituidos o destituidas del cargo respectivo.

TÍTULO V: de las sanciones

Artículo 100: El funcionario o empleado público responsable de retardo, omisión, distorsión o incumplimiento de cualquier disposición, procedimiento, trámite o plazo, establecido en la presente Ley, será sancionado con multa entre el cinco por ciento y el cincuenta por ciento de su remuneración total correspondiente al mes en que se cometió la infracción, según la gravedad de la falta.

Capítulo VI: de los derechos culturales y educativos

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. (...).

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Artículo 104. Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica

Capítulo III: del poder judicial y del sistema de justicia. sección primera: disposiciones generales

Artículo 257. El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

Artículo 258. (...). La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.

Ley Orgánica de Educación. Gaceta oficial N° 5.929. Extraordinario del 15 de agosto – 2009.

Capítulo I: disposiciones fundamentales principios y valores rectores de la educación

Artículo 2. Esta Ley se aplica a la sociedad y en particular a las personas naturales y jurídicas, instituciones y centros educativos oficiales dependientes del Ejecutivo Nacional, Estatal, Municipal y de los entes descentralizados y las instituciones educativas privadas, en lo relativo a la materia y competencia educativa.

Artículo 3. La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad

entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña. Se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes

Competencias del Estado docente

Artículo 6. El Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia: 2. Regula, supervisa y controla: (...) g. La gestión de centros e instituciones educativas oficiales y privadas, con la participación protagónica de toda la comunidad educativa. 3. Planifica, ejecuta, coordina políticas y programas: (...) d. De desarrollo socio-cognitivo integral de ciudadanos y ciudadanas, articulando de forma permanente, el aprender a ser, a conocer, a hacer y a convivir, para desarrollar armónicamente los aspectos cognitivos, afectivos, axiológicos y prácticos, y superar la fragmentación, la atomización del saber y la separación entre las actividades manuales e intelectuales. 4. Promueve, integra y facilita la participación social: (...) a. A través de una práctica social efectiva de relaciones de cooperación, solidaridad y convivencia entre las familias, la escuela, la comunidad y la sociedad, que facilite las condiciones para la participación organizada en la formación, ejecución y control de la gestión educativa. b. De las diferentes organizaciones sociales y comunitarias en el funcionamiento y gestión del

Sistema Educativo, facilitando distintos mecanismos de contraloría social de acuerdo con la Constitución de la República y las leyes.

Artículo 5. El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable, y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado docente se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. En las instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley. El Estado asegura el cumplimiento de estas condiciones en las instituciones educativas privadas autorizadas.

Capítulo VII: Disposiciones Transitorias, Finales y Derogatoria

Disposiciones transitorias

PRIMERA: Hasta tanto se dicten las leyes que se deriven de la presente Ley, queda transitoriamente en vigencia el siguiente régimen sancionatorio para el subsistema de educación básica: en sus numerales: 6, 7, 8, 9 y 11.

6. También incurren en falta grave los profesionales o las profesionales de la docencia en ejercicio de cargos de dirección o supervisión de la educación, cuando violen la estabilidad de los educadores o educadoras o dieren lugar a la aplicación de medidas ilegales contra éstos.

7. Las faltas graves serán sancionadas por el Ministro del Poder Popular con competencia en materia de Educación según su gravedad, con la separación del cargo durante un período de uno a tres años. La reincidencia en la comisión de falta grave será sancionada con destitución e

inhabilitación para el servicio en cargos docentes o administrativos, durante un período de tres a cinco años. El Ejecutivo Nacional en el reglamento de esta Ley establecerá las normas para aplicar las sanciones y tramitar los recursos correspondientes.

8. Las faltas leves en que incurran los miembros del personal docente podrán ser sancionadas con amonestación escrita, o con separación temporal del cargo hasta por un lapso de once meses.

El órgano rector con competencia en materia de educación determinará las faltas leves, la gradación de las sanciones, los órganos que las aplicarán y los recursos que podrán ser ejercidos por los interesados.

9. El lapso que dure una sanción no será remunerado ni considerado como tiempo de servicio.

11. Contra las sanciones impuestas por el Ministro con competencia en materia de Educación, se oirá recurso contencioso administrativo. De las sanciones que impongan otros funcionarios o funcionarias u organismos se podrá recurrir ante el Ministro con competencia en materia de Educación.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente

Decreto N° 1.011 de fecha 4 de Octubre de 2000, Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de Octubre de 2000

TÍTULO IV, del régimen disciplinario del personal docente (REPRODO)

Capítulo II, De las Faltas y de las Sanciones. Sección Primera, De las Faltas.

Artículo 149: A los efectos de aplicación de sanciones disciplinarias las faltas cometidas por el personal docente se clasifican en graves y leves.

Artículo 150: Los miembros del personal docente incurrir en falta grave en los siguientes casos: Por aplicación de castigos corporales o afrentosos a los alumnos. Por manifiesta negligencia en el ejercicio del cargo.

1. Por abandono del cargo sin haber obtenido licencia o antes de haber hecho entrega formal del mismo a quien deba reemplazarlo o a la

autoridad educativa competente, salvo que medien motivos de fuerza mayor a casos fortuitos.

2. Por la inasistencia y el incumplimiento reiterado de las obligaciones que le corresponden en las funciones de evaluación del rendimiento estudiantil.

3. Por observar conducta contraria a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios que informan nuestra Constitución y las demás leyes de la República.

4. Por violencia de hecho o de palabras contra sus compañeros de trabajo, sus superiores jerárquicos o sus subordinados.

5. Por utilizar medios fraudulentos para beneficiarse de cualesquiera de los derechos que acuerde la Ley Orgánica de Educación y el presente Reglamento.

6. Por coadyuvar a la comisión de faltas graves cometidas por otros miembros de la comunidad educativa.

7. Por reiterado incumplimiento de obligaciones legales reglamentarias o administrativas.

8. Por inasistencia injustificada durante tres días hábiles o seis turnos de trabajo en el período de un mes.

Artículo 151: También incurren en falta grave los profesionales de la docencia en ejercicio de cargos de dirección o supervisión de la educación, cuando violen o amenacen la estabilidad de los educadores o dieran lugar a la aplicación de medidas legales contra éstos.

Artículo 152: Los miembros del personal docente incurren en falta leve en los siguientes casos:

1. Retardo reiterado en el cumplimiento del horario de trabajo.

2. Inasistencia injustificada al trabajo durante dos (2) días hábiles en el término de un mes.

3. Incumplimiento de las normas de atención debida a los miembros de la comunidad educativa.

4. Incumplimiento reiterado de las actividades docentes relativas a la planificación, desarrollo de la enseñanza, y uso y mantenimiento de las ayudas pedagógicas en el aula.

5. Retardo injustificado en la entrega de los recaudos relativos a la administración escolar.

De las Sanciones

Artículo 153: Las sanciones disciplinarias aplicables a los miembros del personal docente son: Amonestación oral. Amonestación escrita.

Separación temporal del cargo, Destitución e inhabilitación para el ejercicio de la profesión docente. De las Amonestaciones.

Artículo 155: Son causales de amonestación oral:

1. Retardo injustificado y reiterado en el horario de trabajo.
2. Retardo en la entrega de recaudos de la planificación enseñanza o evaluación de los alumnos.
3. Falta de cortesía en el trato con miembros de la comunidad educativa.

Artículo 156: La amonestación escrita consiste en la represión que, extendida por escrito, hace el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio o plantel, al docente objeto de la sanción.

Artículo 157: Son causales de amonestación escrita:

1. Tres amonestaciones orales en el término de un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante un (1) día hábil, o dos turnos de trabajo, en el término de un mes.
3. La inasistencia injustificada al trabajo durante dos (2) días hábiles en el plazo de seis (6) meses, o durante tres (3) días hábiles en el plazo de un año.

Artículo 158: Tres amonestaciones escritas constituyen causal de separación del cargo, cuando se produzcan dentro del plazo de un año.

Artículo 164: Las faltas graves serán sancionadas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes según la gravedad, con la separación del cargo durante un periodo de uno (1) a tres (3) años.

La reincidencia en la comisión de falta grave será sancionada con destitución e inhabilitación para el Ejercicio en cargos docentes o administrativos durante un período de tres (3) a cinco (5) años.

Artículo 165: Los miembros del personal docente que incurran en faltas leves, quedan sujetos a las siguientes sanciones disciplinarias:

1. Amonestación oral.
2. Amonestación escrita.
3. Separación temporal del cargo sin goce de sueldo, hasta por un

lapso de once (11) meses. Amonestación oral, su superior inmediato, oído el docente, decidirá sobre su responsabilidad y aplicará la sanción si la considerare procedente.

Artículo 168: Cuando se hubiere cometido un hecho que amerite amonestación escrita, el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio o plantel educativo, oirá al docente, previa participación verbal del hecho que se le impute. Oído el funcionado se emitirá un informe que contendrá una relación sucinta de los hechos y de las conclusiones a que se haya llegado. Si resultase la responsabilidad del docente, se aplicará la sanción procedente.

Artículo 169: Realizada la amonestación oral o escrita, se comunicará por escrito a la Oficina de Personal y al Comité de Substanciación respectivo, para su registro en la Hoja de Servicio del docente sancionado.

Artículo 170: El funcionario facultado para aplicar la sanción podrá solicitar la colaboración de la Oficina de Personal y de la Contraloría Interna del Ministerio de Educación; Cultura y Deportes, según sea el caso, en la práctica de las diligencias que fueren necesarias para realizar la investigación.

Artículo 171: En aquellos casos en que, atendida la gravedad o la naturaleza de la infracción, un docente presuntamente hubiere incurrido en hechos que ameriten la separación del cargo, destitución e inhabilitación, el Ministro de Educación, Cultura y Deportes, el Director General del Ministerio, el Jefe o Director de la Zona Educativa, el Director de Educación, el Supervisor Jefe de Distrito, el Supervisor Jefe de Sector, o el Director de plantel o servicio educativo, ordenará llevar a cabo la respectiva averiguación administrativa inicial, la cual deberá realizarse dentro de un lapso de treinta (30) días hábiles a partir de la fecha en que se imparta la orden, prorrogables por una sola vez si fuere necesario.

Código de Ética Del Profesional de la Docencia

Capítulo I: De los deberes en general del profesor

Artículo 1: Proceder con desinterés, lealtad, veracidad, eficiencia, discreción, honradez y probidad.

Artículo 2: Preservar la independencia en sus actuaciones profesionales respetando la Constitución y demás Leyes de la República.

Artículo 3: Preservar el respeto a su dignidad personal y profesional.

Artículo 4: Cumplir a cabalidad las normas del presente Código.

Artículo 5: Asistir y ser puntual en el cumplimiento de su deber.

Artículo 6: Mantener una vida pública y privada ejemplares.

Artículo 7: Ser un buen ciudadano y cumplir con todos sus deberes cívicos.

Artículo 8: Entender que su labor es de servicio público y no de carácter lucrativo.

Artículo 9: Mantenerse informado acerca de los adelantos científicos y técnicos de su área.

Artículo 10: Contribuir y defender el desarrollo pleno de la personalidad, la formación de ciudadanos aptos para la vida, para el ejercicio de la democracia, el fomento de la cultura y el desarrollo del espíritu de solidaridad humana.

CAPÍTULO II: de los deberes institucionales del profesor

Son deberes institucionales del Profesor:

Artículo 11: Propiciar y mantener la fraternidad y solidaridad para con los afiliados a su gremio, como con los pertenecientes a otros gremios afines.

Artículo 12: Rechazar toda acción indigna que lesione el patrimonio moral de todo el gremio.

Artículo 13: Combatir con todos los medios lícitos la conducta moralmente censurable de sus colegas.

Artículo 14: No emitir opiniones públicas o privadas que lesionen al gremio.

Artículo 15: No aceptar cargos que el gremio haya declarado en conflicto.

Artículo 16: Acatar los Estatutos y demás normativas del Colegio de Profesores de Venezuela.

Artículo 17: No obtener ventajas o canonjías cuando ejerza cargos públicos o cargos directivos gremiales.

Artículo 18: Guardar consideración hacia sus superiores jerárquicos.

Artículo 19: Acudir al órgano del Colegio de Profesores correspondiente cuando se considere lesionado en sus derechos gremiales.

Artículo 20: Estimular a los Profesores no colegiados para que se afilien al gremio.

Artículo 21: Luchar por la unidad del magisterio por encima de las banderías políticas o religiosas.

Artículo 22: Participar con entusiasmo en todas las actividades que propicie y desarrolle el Colegio de Profesores.

Artículo 23: Fortalecer el respeto mutuo, trato cordial y racional y tolerancia con sus colegas.

Artículo 24: Colaborar con sus colegas en la medida de sus posibilidades en todo cuanto demanden para el mejor ejercicio profesional.

Artículo 25: Ofrecer sus conocimientos y experiencias para el mejoramiento institucional del Colegio de Profesores.

Artículo 26: Combatir y denunciar las desviaciones de carácter sindical y gremial.

Artículo 27: Exigir la más absoluta pulcritud en el manejo patrimonial del gremio por parte de sus directivos.

Artículo 28: Exigir del Colegio de Profesores una mayor y más audaz participación para mejorar la calidad de la educación venezolana.

CAPÍTULO IV: de los deberes del profesor como docente

Son deberes del profesor:

Artículo 47: Poner dedicación y constancia en sus tareas educativas y cumplir cabalmente con las funciones inherentes a su cargo.

Artículo 48: Tratar a sus alumnos sin discriminaciones de ninguna naturaleza.

Artículo 49: Propiciar y defender niveles de excelencia en la formación educativa de sus alumnos.

Artículo 50: Atender hasta donde le sea posible las diferencias individuales de sus alumnos.

Artículo 51: Propiciar la formación integral de los estudiantes.

Artículo 52: Estimular el pensamiento creativo, la actitud crítica, la conciencia ética y la formación de hábitos de estudio.

Artículo 53: Combatir la rutina escolar.

Artículo 54: Estimular a los alumnos para la discusión libre.

Artículo 55: Rechazar todo tipo de autoritarismo en las relaciones con sus alumnos.

Artículo 56: Evitar la improvisación y el empirismo.

Artículo 57: Propiciar el acatamiento a las leyes.

Artículo 58: Fomentar el amor y el respeto al trabajo.

Artículo 59: Participar plenamente en las actividades extra-cátedra que contribuyen al crecimiento y proyección de la Institución.

Artículo 60: Evitar la pasividad durante el desarrollo de sus actividades educativas.

Artículo 61: Combatir el conformismo en sus alumnos.

Artículo 62: Inculcar en sus alumnos el espíritu de superación constante y hacer todo cuanto lícitamente sea posible para vencer obstáculos.

Artículo 63: Incitar a sus alumnos para que sean formales en el cumplimiento del deber y decididos para reclamar sus derechos.

Artículo 64: Combatir la anarquía y el individualismo en sus diversas manifestaciones.

Artículo 65: Crear conciencia acerca de que por encima de los intereses personales están los de la colectividad.

Artículo 66: Despertar en los alumnos la conciencia par que luchen denodadamente en la solución de los problemas que afectan en su núcleo familiar y a la comunidad donde se desenvuelve.

CAPÍTULO V: de las normas disciplinarias

Artículo 67: Las faltas de la ética cometidas por ignorancia, negligencia, impericia o mala fe, debidamente comprobadas serán objeto de sanciones por parte del Tribunal Disciplinario del Colegio de Profesores de Venezuela sin perjuicio de las sanciones establecidas por las leyes correspondientes.

CAPÍTULO VI: Disposiciones finales

Artículo 68: Salvo disposiciones expresas de las Leyes que rijan la materia, las acciones disciplinarias prescriben a los seis meses contados desde el día en que se perpetró el hecho o el último acto constitutivo de la falta.

Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. LOPA

(Gaceta Extraordinaria N° 2.818 del 1 de julio de 1981)

TÍTULO III: del procedimiento administrativo

Capítulo I: del procedimiento ordinario

Artículo 47. Los procedimientos administrativos contenidos en leyes especiales se aplicarán con preferencia al procedimiento ordinario previsto en este capítulo en las materias que constituyan la especialidad.

Sección I: De la Iniciación del procedimiento

Artículo 48. El procedimiento se iniciará a instancia de parte interesada, mediante solicitud escrita, o de oficio. En el segundo caso, la autoridad administrativa competente o una autoridad administrativa superior ordenará la apertura del procedimiento y notificará a los particulares cuyos derechos subjetivos o intereses legítimos, personales y directos pudieren resultar afectados, concediéndoles un plazo de diez (10) días para que expongan sus pruebas y aleguen sus razones.

Artículo 49. Cuando el procedimiento se inicie por solicitud de persona interesada, en el escrito se deberá hacer constar: 1. El organismo al cual está dirigido; 2. La identificación del interesado, y en su caso, de la persona que actúe como su representante con expresión de los nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y número de cédula de identidad o pasaporte; 3. La dirección del lugar donde se harán las notificaciones pertinentes; 4. Los hechos, razones y pedimentos correspondientes, expresando con toda claridad la materia objeto de la solicitud; 5. Referencia a los anexos que lo acompañan, si tal es el caso; 6. Cualesquiera otras circunstancias que exijan las normas legales o reglamentarias; 7. La firma de los interesados.

Artículo 50. Cuando en el escrito o solicitud dirigido a la Administración Pública faltare cualquiera de los requisitos exigidos en el artículo anterior, la autoridad que hubiere de iniciar las actuaciones lo notificará al presentante, comunicándole las omisiones o faltas observadas a fin de que en el plazo de quince (15) días proceda a subsanarlos. Si el interesado presentare oportunamente el escrito o solicitud con las correcciones exigidas, y ésta fuere objetada por la administración debido a nuevos errores u omisiones, el

solicitante podrá ejercer el recurso jerárquico contra la segunda decisión o bien corregirá nuevamente sus documentos conforme a las indicaciones del funcionario.

Sección II: De la Sustanciación del Expediente

Artículo 51. Iniciado el procedimiento se procederá a abrir expediente en el cual se recogerá toda la tramitación a que dé lugar el asunto. De las comunicaciones entre las distintas autoridades, así como de las publicaciones y notificaciones que se realicen, se anexará copia al expediente.

Artículo 52. Cuando el asunto sometido a la consideración de una oficina administrativa tenga relación íntima o conexión con cualquier otro asunto que se tramite en dicha oficina, podrá el jefe de la dependencia, de oficio o a solicitud de parte, ordenar la acumulación de ambos expedientes, a fin de evitar decisiones contradictorias.

Artículo 53. La administración, de oficio o a instancia del interesado, cumplirá todas las actuaciones necesarias para el mejor conocimiento del asunto que deba decidir, siendo de su responsabilidad impulsar el procedimiento en todos sus trámites.

Artículo 54. La autoridad administrativa a la que corresponda la tramitación del expediente, solicitará de las otras autoridades u organismos los documentos, informes o antecedentes que estime convenientes para la mejor resolución del asunto. Cuando la solicitud provenga del interesado, éste deberá indicar la oficina donde curse la documentación.

Artículo 55. Los documentos, informes y antecedentes a que se refiere el artículo anterior, deberán ser evacuados en el plazo máximo de quince (15) días si se solicitaren de funcionarios del mismo organismo y de veinte (20) días en los otros casos.

Si el funcionario requerido considerare necesario un plazo mayor, lo manifestará inmediatamente al requirente, con indicación del plazo que

estime necesario, el cual no podrá exceder en ningún caso del doble del ya indicado.

Artículo 56. La omisión de los informes y antecedentes señalados en los artículos anteriores no suspenderá la tramitación, salvo disposición expresa en contrario, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el funcionario por la omisión o demora.

Artículo 57. Los informes que se emitan, salvo disposición legal en contrario, no serán vinculantes para la autoridad que hubiere de adoptar la decisión.

Artículo 58. Los hechos que se consideren relevantes para la decisión de un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba establecidos en los Códigos Civil, de Procedimiento Civil y de Enjuiciamiento Criminal o en otras leyes.

Artículo 59. Los interesados y sus representantes tienen el derecho de examinar en cualquier estado o grado del procedimiento, leer y copiar cualquier documento contenido en el expediente, así como de pedir certificación del mismo. Se exceptúan los documentos calificados como confidenciales por el superior jerárquico, los cuales serán archivados en cuerpos separados del expediente. La calificación de confidencial deberá hacerse mediante acto motivado.

Sección III De la Terminación del procedimiento

Artículo 60. La tramitación y resolución de los expedientes no podrá exceder de cuatro (4) meses, salvo que medien causas excepcionales, de cuya existencia se dejará constancia, con indicación de la prórroga que se acuerde. La prórroga o prórrogas no podrán exceder, en su conjunto, de dos (2) meses.

Artículo 61. El término indicado en el artículo anterior correrá a partir del día siguiente del recibo de la solicitud o instancia del interesado o la notificación a éste, cuando el procedimiento se hubiera iniciado de oficio.

Artículo 62. El acto administrativo que decida el asunto resolverá todas las cuestiones que hubieren sido planteadas, tanto inicialmente como durante la tramitación.

Artículo 63. El procedimiento se entenderá terminado por el desistimiento que el interesado haga de su solicitud, petición o instancia. El desistimiento deberá formularse por escrito. En caso de pluralidad de interesados, el desistimiento de uno de ellos no afectará a los restantes. El funcionario que conozca del asunto formalizará el desistimiento por auto escrito y ordenará el archivo del expediente.

Artículo 64. Si el procedimiento iniciado a instancia de un particular se paraliza durante dos (2) meses por causa imputable al interesado, se operará la perención de dicho procedimiento. El término comenzará a partir de la fecha en que la autoridad administrativa notifique al interesado. Vencido el plazo sin que el interesado hubiere reactivado el procedimiento, el funcionario procederá a declarar la perención.

LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCION PÚBLICA. Gaceta Oficial No. 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002.

Capítulo II: Régimen disciplinario

Artículo 82. Independientemente de las sanciones previstas en otras leyes aplicables a los funcionarios o funcionarias públicos en razón del desempeño de sus cargos, éstos quedarán sujetos a las siguientes sanciones disciplinarias: 1. Amonestación escrita. 2. Destitución.

Artículo 83. Serán causales de amonestación escrita: 1. Negligencia en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo. 2. Perjuicio material causado por negligencia manifiesta a los bienes de la República, siempre que la gravedad del perjuicio no amerite su destitución. 3. Falta de atención debida al público. 4. Irrespeto a los superiores, subalternos o compañeros. 5. Inasistencia injustificada al trabajo durante dos días hábiles dentro de un lapso de treinta días continuos. 6. Realizar campaña o propaganda de tipo

político o proselitista, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes para los mismos fines, en los lugares de trabajo.

7. Recomendar a personas determinadas para obtener beneficios o ventajas en la función pública.

Artículo 84. Si se hubiere cometido un hecho que amerite amonestación escrita, el supervisor o supervisora inmediato notificará por escrito del hecho que se le imputa y demás circunstancia del caso al funcionario o funcionaria público para que, dentro de los cinco días hábiles siguientes, formule los alegatos que tenga a bien esgrimir en su defensa. Cumplido el procedimiento anterior, el supervisor o supervisora emitirá un informe que contendrá una relación sucinta de los hechos y de las conclusiones a que haya llegado. Si se comprobare la responsabilidad del funcionario o funcionaria público, el supervisor o supervisora aplicará la sanción de amonestación escrita. 18En el acto administrativo respectivo deberá indicarse el recurso que pudiere intentarse contra dicho acto y la autoridad que deba conocer del mismo. Se remitirá copia de la amonestación a la oficina de recursos humanos respectiva.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras Decreto N° 8.938. 7 de mayo de 2012.

TÍTULO I

NORMAS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Capítulo I: Disposiciones generales

Objeto de la Ley

Artículo 1º. Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

Normas de Orden Público

Artículo 2º. Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.

Ámbito de aplicación

Artículo 3º. Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley. Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

Garantía y cálculo de prestaciones sociales

Artículo 142. Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

- a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

Ley Orgánica Para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes LOPNNA. Gaceta oficial Nº 5.859 (Extraordinario de fecha 10 de diciembre de 2007). Gaceta oficial Nº 38.901(Extraordinario de fecha 2 de marzo de 2008). Gaceta oficial Nº 5.915 (Extraordinario de fecha 2 de abril de 2009).

Artículo 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes, que se encuentren en el territorio nacional, el ejercicio y el disfrute pleno y efectivo de sus derechos y garantías, a través de la protección integral que el Estado, la sociedad y a familia deben brindarles desde el momento de su concepción.

Capítulo V. Consejos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes

Artículo 160. Atribuciones. Son atribuciones del consejo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. En su literal B. dictar las medidas de protección, excepto las de adopción y colocación familiar o en entidad de atención, que son exclusivas del tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. En su literal G. denunciar ante el ministerio público cuando conozca o reciba denuncias de situaciones que configuren infracciones de carácter administrativo, disciplinario, penal o civil contra Niños, Niñas y Adolescentes.

Capítulo IX. Infracciones a la protección debida. Sanciones. Sección cuarta. Sanciones penales

Artículo 275. Omisión de denuncia. Quien estando obligado u obligada por la ley a denunciar un hecho del que haya sido víctima un niño, niña o adolescente, no le hiciere inmediatamente, será penado o penada con prisión de tres meses a un año.

Capítulo X. Acción de protección.

Artículo 276. La acción de protección es un recurso judicial contra hechos, actos u omisiones de particulares, órganos o instituciones públicas o privadas que amenazan o violen derechos colectivos o difusos de los niños, niñas y adolescentes.

Capítulo XII. Procedimientos administrativos. Sección segunda. Procedimiento administrativo

Artículo 295. Iniciación. El procedimiento administrativo a que se refiere esta sección se inicia por el Consejo de Protección Municipal de Derechos del Niños, Niñas y adolescentes. Cuando se trate del Consejo de Protección,

esta actuará de oficio, a instancias de la persona interesada o por información de cualquier persona o Defensoría de Niños, Niñas y adolescentes. Cuando se trate del Consejo de Protección Municipal de Derechos, este actuará de oficio o por denuncia de la defensoría del pueblo.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Administración aplicado a la educación: Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado. Ordoñez (2010:91)

La Supervisión y Administración Educativa: es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas modernas. El administrador educativo es responsable de la calidad del servicio brindado por la institución y debe ser capaz de llevar a cabo todos los procesos gerenciales (planificación, administración, supervisión y control) para poder tener éxito en su gestión. El administrador debe ser además líder, ya sea adaptándose a la cultura existente en el centro educativo o modificándola si lo considera necesario. Pérez (2015:213)

Administración Educativa: es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas modernas. El administrador educativo es responsable de los procesos gerenciales (planificación, administración, supervisión y control) para poder tener éxito en su gestión. El administrador debe ser además líder, ya sea adaptándose a la cultura existente en el centro educativo o modificándola si lo considera necesario. La educación es un proceso que se manifiesta en aprendizaje-enseñanza, busca como fin el desarrollo de competencias para la vida personal, el desarrollo social. La educación se realiza en las aulas, pero la responsabilidad por la calidad del servicio recae en gran medida en el administrador de la educación. Desde los ochentas, se ha registrado muchos

cambios en los mecanismos de administración y control de los sistemas educativos, que ha marchado paralelo a las propias transformaciones experimentadas por el aparato escolar en las últimas décadas. Los sistemas de educación y formación están sometidos a exigencias crecientes por parte de los ciudadanos, las sociedades y las administraciones. Los sistemas educativos son objeto de demandas múltiples cada vez más exigentes. De ellos se espera que contribuyan a crear sociedades abiertas, activas, equitativas; economías dinámicas y competitivas; sistemas políticos democráticos, personas, equilibradas, tolerantes, socialmente integradas. En consecuencia, las demandas que reciben dichos sistemas van progresivamente en aumento, produciendo como efecto el replanteamiento de muchos de sus principios tradicionales. En una época de transformaciones tan aceleradas como la actual y de demandas tan exigentes sobre la administración escolar que cada vez es más importante. Cuando uno va a tener una planificación y el control de gastos se deben ver como acciones necesarias para mantener niveles razonables de gastos, en apoyo a los objetivos y los programas. Ordoñez (ob.cit:91)

Caducidad: Del latín “caducus” significa perecedero o que ha terminado o acabado, o que ha muerto o perecido. Jurídicamente la caducidad es un modo de extinción de un derecho o acción por el transcurso del tiempo, que tiene un término fijo, establecido legal o convencionalmente (por ejemplo en una póliza de seguros que disponga que caduca el derecho del asegurado si provoca el siniestro en forma deliberada) y no puede suspenderse ni interrumpirse como sucede con la prescripción, y también a diferencia de ésta, opera aun sin petición de parte (de oficio). Su finalidad es dar certeza a ciertas relaciones jurídicas, para que no se prolonguen indefinida e innecesariamente en el tiempo. En muchas legislaciones no está tratada la caducidad independientemente de la prescripción. Wilhelm (ob.cit:58)

Desistimiento: es una renuncia procesal, de derechos o de pretensiones. El desistimiento consiste en apartarse del ejercicio de un derecho o facultad

procesales ya iniciados. Puede referirse a la acción, a la instancia, a un recurso, a una prueba, a un incidente, etc.

Legalidad: es la regla de oro de un Estado, en el cual este será un Estado de Derecho, este actúa como parámetro fundamental el cual impone sus límites, reglas y normas jurídicas. Se llega a la definición en que dentro del marco jurídico existen leyes dentro de una sociedad, de esta manera con leyes y una ley en el cual podría ser en el marco de una constitución el cual ayudara a resolver las diferentes situaciones Wilhelm (ob.cit:102)

El Litigio: es un conflicto de intereses, donde existe la pretensión por una parte y la resistencia por otra. Para que un conflicto sea verdaderamente un litigio, es necesario que una de las partes exija que la otra sacrifique sus intereses al de ella, y la segunda oponga resistencia a la pretensión del primero. En el litigio existen dos partes y un bien jurídicamente determinado respecto al cual se da el conflicto de intereses. Wilhelm (ob.cit:104).

Perención: Prescripción que anulaba el procedimiento, cuando transcurría cierto número de años sin haber hecho gestiones las partes, hoy llamada caducidad de la instancia.

La perención es la extinción del proceso por el transcurso de un año sin haberse ejecutado ningún acto de procedimiento por las partes. En esta definición se destaca: a) Para que la perención se produzca, requiérase la inactividad de las partes. La inactividad está referida a la no realización de ningún acto de procedimiento. Es una actitud negativa u omisiva de las partes, que debiendo realizar los actos de procedimiento, no los realizan; pero no del juez, porque si la inactividad del juez pudiese producir la perención, ello equivaldría a dejar al arbitrio de los órganos del Estado la extinción del proceso.

La perención se encuentra así determinada por tres condiciones esenciales; una objetiva, la inactividad, que se reduce a la falta de realización de actos procesales, otra subjetiva, que se refiere a la actitud omisiva de las partes y

no del juez; y finalmente, una condición temporal, la prolongación de la inactividad de las partes por el término de un año” López (ob.cit:106).

Precedencia: significa reconocer la supremacía de una jerarquía sobre otra. El denominado “orden de precedencia” reconoce las jerarquías, determina los lugares y la ubicación de las personas según el cargo, título o la institución que representan en los diversos ámbitos, no sólo en los actos protocolares, sino en las actividades de todo tipo en donde se impongan las normas de cortesía. López (ob.cit:90)

Presumario: es un procedimiento que permite una mayor investigación y conocimiento con el objeto de determinar si los hechos y faltas imputados a un docente constituyen falta grave a fin de establecer la necesidad de instruir sumario. Díaz (ob.cit:50)

Reglamento interno: conjunto de reglas que dicta el empleador, en su establecimiento - empresa, para regular el comportamiento laboral, y aun, la conducta de los trabajadores durante su permanecía en ella, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo. El Reglamento Interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa. Ordoñez (ob.cit:22).

Sumario: El vocablo sumario tiene acepción como sustantivo y como adjetivo. Como sustantivo, se define como Extracto, proceso, compendio, recopilación, síntesis, esquema, expediente, actuación, causa. Como adjetivo, la palabra sumario tiene estos sinónimos: conciso, sucinto, breve, resumido, reducido.

Cuando un individuo comete una acción u omisión que vulnera las leyes dictadas para regular su conducta, se pone en funcionamiento un proceso con el propósito de reparar el orden jurídico alterado, identificar y castigar a su autor. Este proceso se materializa a través de varios actos o procedimientos escritos que se reúnen en un expediente denominado

sumario. Refiriéndonos al significado de la palabra como adjetivo, podemos decir que el sumario es el resumido relato de un hecho investigado. Wilhelm (ob.cit:102).

Sistema de variables

Definición conceptual y operacional de las variables

Variable: Actuación ética del directivo

Según Brown (2014:132) se define como aquella que mide no solo en la forma de dirigir la vida humana de los miembros de la escuela, sino aplicar la moral, o sea lo que ha de hacer u omitir en cada caso concreto de la vida.

De forma operacional, es el resultado de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario Actuación Ética del Directivo, versión de la investigadora, el cual recoge información de los indicadores: ética profesional, disposiciones pedagógicas, disposiciones técnicas, juicios individuales, juicios colectivos, orientación, asesoría y acciones.

Variable: Procedimiento administrativo disciplinario

Esta variable se define conceptualmente, de acuerdo a Carnelutti (2007:22), como la combinación o concatenación de los actos en qué consiste el proceso, la cual denota la idea de avance, de progreso de un acto al otro.

Por su parte, la definición operacional viene dada en función de la puntuación obtenida en el cuestionario Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual evalúa los indicadores procedimiento disciplinario preventivo, procedimiento disciplinario represivo, formas de inicio de los procedimientos disciplinarios, iniciación del expediente, sustanciación del expediente, terminación del expediente, sanciones disciplinarias leves o graves, amonestación oral y amonestación escrita.

Cuadro 2

Operacionalización de las variables

OBJETIVO GENERAL: Determinar la actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios al personal docente de las Instituciones Educativas pertenecientes a los a la parroquia Andrés Linares Municipio Trujillo, Estado Trujillo.				
OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
Caracterizar la actuación ética del directivo en las Instituciones Educativas pertenecientes a la parroquia Andrés Linares, Municipio Trujillo, Estado Trujillo	Actuación ética del Directivo	Compromiso ético de la gestión	Ética profesional	1,2,3
			Disposiciones pedagógicas	4,5,6
			Disposiciones técnicas	7,8,9
		Juicios de los hechos que describen la realidad	Individuales	10,11,12
			Colectivos	13,14,15
		Fortalecimiento de los valores éticos y sociales	Orientación	16,17,18
			Asesoría	19,20,21
			Acciones	22,23,24
Determinar el enfoque de los procedimientos administrativos disciplinarios aplicable por los directivos al personal docente de las Instituciones Educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Linares, Municipio Trujillo, Estado Trujillo	Procedimientos Administrativos Disciplinario	Marco normativo del Régimen disciplinario	Procedimiento disciplinario preventivo	1,2,3
			Proceso disciplinario represivo	4,5,6
			Formas de inicio de los procedimientos disciplinarios	7,8,9
		Etapas del procedimientos administrativo	Iniciación del expediente	10,11,12
			Sustanciación del expediente	13,14,15
			Terminación del expediente	16,17,18
		Tipos de sanciones disciplinarias	Leves o graves	19,20
			Amonestación oral	21,22
			Amonestación escrita	23,24

Fuente: Aranguibel, Núñez (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo se describe el diseño metodológico de la investigación, que comprende sobre los aspectos operacionales de la misma, a través de los cuales se logran los objetivos. Por lo tanto, hace referencia al tipo, diseño de investigación, población, técnica e instrumento de recolección de información, validez, confiabilidad, tratamiento estadístico y procedimental.

Tipo de investigación

La metodología utilizada es la de investigación descriptiva según Chávez, (2014: 135), “son todas aquellas que se orientan a recolectar información relacionada con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección”. De igual manera, Hernández, Fernández y Baptista (2015:60), señalan estos estudios “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” Es decir se busca describir el comportamiento de las variables en estudio.

Así mismo, Sabino (2014: 52) indica que la investigación descriptiva se propone conocer grupos homogéneos de fenómenos, de acuerdo a criterios sistemáticos manifestar su comportamiento. No se ocupa de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o de una teoría previamente definida.

Por otra parte, tiene como propósito conocer las variables de estudio en este caso, se determina la actuación ética del directivo en el desarrollo de procedimientos administrativos disciplinarios, sin plantearse hipótesis iniciales.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de campo, el cual es definido por Sabino (ob.cit: 67) como aquel que “se basa en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad”. Por ello, la indagación del problema fue observada en los directivos y docentes de las instituciones educativas seleccionadas.

De igual manera, el estudio se considera transeccional, pues según Hernández, y otros (ob.cit: 142) su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Por ello, el diseño de la presente investigación fue de campo de corte transeccional, por recolectar datos en un sólo momento y en un tiempo único; en este caso se recaba información de los directivo y docentes en su contexto laboral, es decir se obtendrá información de las instituciones educativas pertenecientes al NER 173, E.B. “Rafael María Altuve, U.E. María Bartola Becerra, U.E. Ocanto de la Parroquia Andrés Linares, Municipio Trujillo, Estado Trujillo.

Población

La información es obtenida por medio de las opiniones emitidas por la población en estudio, la cual según Chávez, (2014: 162) es “el universo de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”. De igual modo, Hernández y otros (ob.cit: 204) la consideran como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

En el presente estudio la población estuvo conformada por seis (6) directivos y cincuenta y cinco docentes (55) de las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria en la Parroquia Andrés Linares, Municipio Trujillo, Estado Trujillo. El cuadro 3, presenta la distribución de la población

de directivos y docentes de acuerdo a la información suministrada para el año escolar 2017-2018.

Cuadro 3
Distribución de la población

Instituciones	Directivos	Docentes
U.E “Rafael María Altuve”	1	10
U.E “María Bartola Becerra”	1	10
U.E “Ocanto”	2	10
N.E.R 173	2	25
Total	6	55

Fuente: Coordinación de Estadística del Municipio Trujillo Estado Trujillo (2017-2018)

Es importante destacar, que para efecto de esta investigación se utilizó el 100% de la población seleccionada; es decir, se aplica un censo poblacional, el cual es definido por Tamayo y Tamayo (2013:163) como “la enumeración y análisis de la totalidad del universo de estudio; prescindiéndose del uso del muestro y de muestra alguna”. En este sentido, dicha población se considera finita, por tanto es accesible para recabar información pertinente en relación a las variables objeto de estudio

Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada para obtener información sobre las variables en estudio es la encuesta, según Ramírez (2013:120), “es un procedimiento más o menos estandarizado utilizado en el ámbito de la ciencia para el logro de cada uno de los objetivos específicos de la investigación”, todo ello se obtuvo a través del instrumento conocido como el cuestionario, definido por Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit:295), como “un conjunto de preguntas con respecto a las variables, éstas pueden ser abiertas o cerradas”.

Para este estudio, se elaboraron los cuestionarios, uno para la variable Actuación ética del directivo y otro dirigido a la Aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios cada uno con 24 preguntas cerradas y categorizadas con cinco alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca con las puntuaciones 5,4,3,2,1 respectivamente, para conocer la frecuencia de los planteamientos propuestos, tomando en cuenta las variables, dimensiones e indicadores propuestas en las bases teórica dirigidos a los directivos y docentes (Anexos A y B).

Validez

La validez según Hernández y otros (ob.cit:123) es el “grado de exactitud entre una medición y el rango o atributo que se quiere medir”. En este sentido, la validez del instrumento permite conocer la relación entre cada pregunta y la fundamentación teórica apoyada en la investigación.

De igual manera, Chávez, (ob.cit:193), destaca la validez de un instrumento como “es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende”. Tal aseveración permite inferir que al elaborarse un instrumento, éste se concentró en el tópico de investigación para lo cual se toma en cuenta los objetivos, variable, dimensiones e indicadores; asimismo, plantea la validez de contenido realizada por medio de un panel de expertos.

Para buscar la validez del instrumento referido a Actuación ética del directivo en el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios se utiliza el juicio de siete expertos con estudios de posgrado, en función de emitir los juicios con relación a la correspondencia entre objetivos – variable – indicadores, redacción, pertinencia; para ello se hace uso de la guía de validez propuesta por Chávez (ob.cit:193) (Anexo C). Después de realizada la revisión, los expertos expresaron la adecuación de cada cuestionario; por tanto firman las respectivas actas de validación (Anexo D).

Confiabilidad

Para Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit: 242) la confiabilidad es definida como “el grado en que la aplicación del instrumento repetido al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”. De igual manera, expresa que la misma es determinada mediante técnicas conocidas como coeficiente de confiabilidad, el cual puede oscilar entre cero y uno, donde cero (0) significa confiabilidad nula y uno (1) representa máxima confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se aplica una prueba piloto a otros sujetos, en este caso a veinte (20) docentes, quienes poseen las mismas características que la población del estudio, pero no pertenecen a la población o muestra (Anexo E y F). De igual manera, con la información obtenida en la prueba piloto se aplicará el Coeficiente de Cronbach (Chávez, ob.cit:165), por medio de la fórmula respectiva:

Donde:

$$rtt = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

rtt = Valor del Coeficiente de Cronbach

K = Número de preguntas

1 = Constante

$\sum Si^2$ = Sumatoria de las varianzas de cada pregunta.

St^2 = Varianza de los puntajes totales.

Una vez aplicado el instrumento se obtuvo como resultado rtt= 0,94 para la variable actuación ética del directivo y rtt= 0,94 para la variable procedimientos administrativos disciplinarios, lo que indica que ambos instrumentos son confiables.

Tratamiento estadístico

En referencia a la estadística, según Negrin (2014:13), es el “conjunto de métodos que trata de la recolección, presentación y agrupación de los datos de la investigación realizada, así como, el análisis, interpretación, proyección e información de los mismos”.

De acuerdo al tipo de investigación, los datos obtenidos en el nivel de medición en la variable, el análisis y resultados se realizarán mediante la estadística descriptiva, bajo el uso de frecuencia, y porcentaje. Asimismo, se apoya en la construcción de cuadros y gráficos que permitirán obtener una visión global del conjunto de datos para cada uno de los ítems, indicadores, dimensiones y variable.

Procedimiento de la investigación

Luego de seleccionar el tema de interés para la investigación, se procedió a revisar la literatura existente relacionada con el tópico de estudio, con la finalidad de iniciar el planteamiento del problema con su respectiva justificación, al mismo tiempo se diseña el marco teórico, en atención a los objetivos planteados en el mapa de variables. Para continuar con la investigación se redacta una versión de los cuestionarios que serán sujetos a revisión y corrección, de igual manera, una segunda versión de los mismos fue evaluada por siete profesionales expertos, dimensiones y variables haciéndoles pequeñas correcciones referidas a la redacción de algunos reactivos.

Posteriormente, los cuestionarios se usarán como prueba piloto a una población, constituida por veinte (20) sujetos para verificar su confiabilidad con datos obtenidos, para calcular el coeficiente de Cronbach. Seguidamente los cuestionarios fueron aplicados a la población seleccionada para la investigación y los resultados sometidos al tratamiento estadístico pertinente.

Posteriormente, se realizó análisis e interpretación de los resultados; como también las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se realizaron los resultados obtenidos a través de la investigación, para la cual se elaboró dos instrumentos de recolección de información que en líneas generales permiten diagnosticar la actuación ética del directivo en la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones educativas de la parroquia Andrés Bello municipio Trujillo. Se describen de forma detallada los aspectos relacionados al procesamiento estadístico, el mismo, presenta el análisis, interpretación de los resultados. En este sentido, para el análisis de resultados se hizo uso de la estadística descriptiva, mediante el análisis de frecuencia y el porcentaje simple de los ítems que componen los instrumentos de medición, en procura de obtener una descripción de las variables en la población.

Por consiguiente, para dar respuesta a la primera variable, actuación ética del directivo, se aplicó un cuestionario a docentes y directivos de las escuelas de Educación Primaria en la parroquia Andrés Bello municipio Trujillo; comenzando con la primera dimensión: compromiso ético de la gestión, los resultados obtenidos se muestran en el cuadro.

Cuadro 5
Dimensión: Compromiso ético de la gestión

			ALTERNATIVAS									
Dimensión	Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
Compromiso ético de la gestión			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Ética profesional	1	00	00	00	00	15	27%	40	73%	00	00
		2	02	3,6%	00	00	30	55%	23	42%	00	00
		3	00	00	00	00	17	31%	38	69%	00	00
		X	0,6	0%	00	00	21	38%	34	62%	00	00
	Disposiciones pedagógicas	4	00	00	12	22%	39	71%	04	07%	00	00
		5	00	00	12	22%	31	56%	12	22%	00	00
		6	00	00	05	09%	26	47%	24	44%	00	00
		X	00	00	10	18%	32	58%	13	24%	00	00
	Disposiciones técnicas	7	00	00	06	11%	36	65%	13	24%	00	00
		8	00	00	00	00	35	64%	20	36%	00	00
		9	00	00	00	00	13	23%	30	55%	12	22
		X	00	00	02	04%	28	51%	21	38%	04	7%
X Dimensión			00	00	04	7%	27	49%	23	42%	01	2%

Nota: Cuestionarios aplicados a directivos y docentes, Aranguibel, Nuñez (2018)

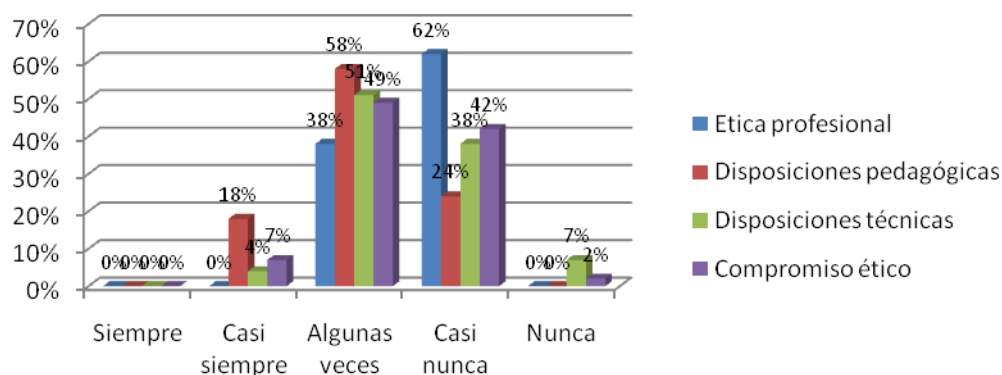


Gráfico 1: compromiso ético de la gestión
Fuente: Cuadro 5, Aranguibel, Nuñez (2018)

Los datos presentados en el cuadro 5, gráfico 1, señalan las opiniones emitidas por directivos y docentes, en cuanto a la dimensión compromiso ético de la gestión, perteneciente a la variable actuación ética del directivo, resaltando para ello, en el indicador ética profesional el 62% de los encuestados manifestaron casi nunca el directivo muestra responsabilidad en cada acción educativa planificada, gestiona en la solución de las situaciones

educativas a fin de canalizar los conflictos originados, entre lo ideal y real cumpliendo con el servicio educativo, conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, en contraposición a lo expuesto el 38% respondió algunas veces.

Los resultados obtenidos muestran, los directivos no contemplan ciertos requisitos ni cualidades éticas y morales que se exigen para ejercer honestamente su profesión. Considerando que no existe una verdadera transferencia de su gestión, incumplen con sus funciones, es decir, el tipo de irracionalidad comunicativa que se construye por parte de quienes la dirigen es deficiente. Obviando con ello, el propósito de su función, referido en analizar las bases éticas de la toma de decisiones, la cual se basa en una concepción excluyente de lo que es la dirección y la organización de una institución escolar.

Es decir, cuando el directivo basa su concepción de gestión centrado en las decisiones que sólo él puede y sabe tomar, modelo que responde a una ética egoísta, busca satisfacer el interés personal, no piensa en los otros, en sus expectativas e intereses, por tanto es frecuente que se haga gala de arbitrariedad y de poderío; despreocupado por lo que piensan los docentes, no los considera competentes, esto se observa en algunas de sus acciones, que se pueden calificar de irracionales

En tal sentido, se ve afectada la responsabilidad, en todos y cada una de las actividades que se desarrollan en la institución Ya que no permite el paso a formas de gestión más participativas. Siendo, fundamental en el proceso de accionar, gestionar y compartir con los demás los derechos y deberes para fortalecer el debate en la vida de las instituciones, surgiendo las iniciativas exigiendo como docentes a que se asuma también esa posición en el aula.

Por ello, los resultados del indicador contradicen con lo planteado por Pérez (ob.cit:12) al señalar la ética profesional se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos

deseables. En este sentido, pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión, como capacidad calificada requerida por el bien común, con peculiares posibilidades económico-sociales.

Tomando en consideración, la experiencia en el quehacer educativo es fundamental para conciliar la gestión con la docencia, vincular de manera eficaz las necesidades del docente con las necesidades de la institución; con esta experiencia el directivo facilitaría las posibilidades del trabajo en el aula y ayuda al docente a cumplir con sus responsabilidades, en conclusión, compartirían sus tareas. Esta experiencia profesional no se proclama sino que es observable por los otros y es una actitud coherente que sirve de modelo a los demás porque se traduce en confianza, seguridad y compromiso con la organización.

En relación al indicador disposiciones pedagógicas los resultados muestran lo siguiente, el 58% de los encuestados señalan, algunas veces los directivos desarrollan actividades fundamentadas en el conocimiento pedagógico especializado, distribuyen las tareas encaminadas a atender los servicios técnico-pedagógicos, en ocasiones organizan reuniones con todo el personal docente para orientarlo en el cumplimiento de las funciones pedagógicas, en función de reforzar el reconocimiento social de la función pedagógica no en el que se ejerce la función de la competencia para resolver los problemas planteadas en el ámbito educativo, por otra parte, el 24% respondió casi nunca y el 18% casi siempre.

Puesto, que a los directivos en los centros educativos estudiados, se distinguen dimensiones, las cuales son responsabilidad de los mismos, dificultándoseles cumplir con sus funciones específicas en materia pedagógica que subyacen a las prácticas docentes y todo lo relacionado con el entorno encaminados a atender los servicios asistenciales, administrativos, intendencia del plantel entre los miembros del personal con criterio de equidad, conforme a las responsabilidades y obligaciones que implican sus respectivos.

En este sentido, se ve afectada la orientación en sus finalidades con el personal docente para motivarlo, darle cumplimiento en sus funciones y responsabilidades, en apoyar su iniciativa, resolución de los problemas que se presenten en la labor educativa. Dichos resultados contradicen lo planteado por Touriñan (ob.cit:56) al señalar que las disposiciones pedagógicas consisten en el ejercicio de tareas cuya realización requiere competencias adquiridas por medio del conocimiento de la educación; es decir representa una actividad específica, con fundamento en conocimiento especializado, lo cual permite establecer hechos y generar decisiones que propiciar el funcionamiento óptimo y el incremento constante de la participación de todos.

En relación al indicador disposiciones técnicas, los resultados muestran que el 51% de los encuestados manifestaron que los directivos algunas veces promueven el desarrollo de las actividades académicas del plantel, reorienta la aplicación de los planes de estudio, conforme a las normas establecidas, pocas veces dan respuesta a las inquietudes del personal docente en procura de brindar un servicio de calidad, aunado a ello, el 38% respondió casi nunca, 7% nunca y el 4% casi siempre.

En consecuencia, se evidencia como a los directivos se les dificulta cumplir con funciones específicas en materias administrativas para programar, promover la realización de acciones que propicien el desarrollo en las actividades académicas, tecnológicas, culturales, deportivas y sociales del plantel. Así como administrar, debidamente las necesidades de los recursos financieros, materiales, humanos para la prestación de los servicios de la escuela y realizar las gestiones conducentes para satisfacerlas.

Visto así, los resultados contradicen lo planteado por Touriñan (ob.cit:45) al destacar que las disposiciones técnicas determinan el estilo de funcionamiento: organigrama, distribución de tareas, uso del tiempo, de los espacios, entre otros, el segundo en la planificación de lo relacionado con los

recursos humanos y financieros. En general se rigen por una normativa: documentación oficial.

En síntesis, en la dimensión compromiso ético de la gestión el 49% de los encuestados manifiestan como el directivo algunas veces son responsables del funcionamiento, por ello, su actuación profesional en este marco exige una serie de tareas diversas y complejas, las cuales demandan un compromiso previo al implicar una actuación coherente con opciones educativas en las que es claramente prioritaria la incidencia de la familia y del contexto inmediato, además el 42% respondió casi nunca, 7% casi siempre y el 2% nunca.

Contradiendo lo planteado por Lozano (ob.cit:56) al destacar que el compromiso ético corresponde al resultado del trabajo que un grupo de funcionarios deciden asumir, no para dar cumplimiento a una directriz, sino iniciar la construcción de una cultura organizacional fundada en valores éticos. De tal manera, que en materia técnico-pedagógica se monitoree la aplicación de los planes y el desarrollo en programas curriculares, efectuándose conforme a las normas y a las disposiciones establecidas, permitiendo evaluar la eficiencia de los métodos, técnicas y materiales empleados en la conducción del aprendizaje.

Cuadro 6

Dimensión: **Juicios de los hechos que describen la realidad**

			ALTERNATIVAS									
Dimensión	Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
Juicios de los hechos que describen la realidad	individuales		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		10	00	00	01	02%	13	24%	30	55%	11	20%
		11	00	00	10	18%	36	66%	09	16%	00	00
		12	00	00	00	00	13	24%	30	54%	12	22%
	X	00	00	03	05%	21	38%	23	42%	08	15%	
	colectivos	13	00	00	00	00	20	36%	29	53%	06	11%
		14	00	00	03	05%	26	47%	22	40%	04	08%
		15	00	00	02	04%	22	40%	25	45%	06	11%
		X	00	00	02	04%	23	42%	25	45%	05	09%
X Dimensión			00	00	03	05%	22	40%	24	43%	07	12%

Nota: Cuestionarios aplicados a directivos y docentes, Aranguibel, Nuñez (2018)

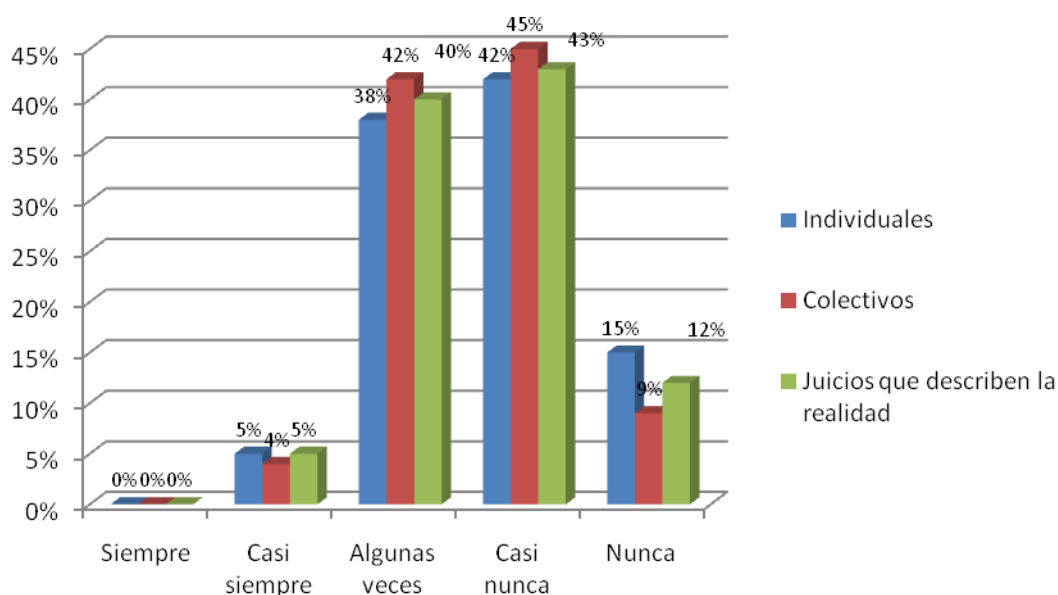


Gráfico 2: Juicios de los hechos que describen la realidad
Fuente: Cuadro 6, Aranguibel, Nuñez (2018)

En relación a la dimensión juicios de los hechos que describen la realidad, reflejados en el cuadro 6, gráfico 2, se aprecia, en el indicador individuales, 42% de los encuestados manifestaron casi nunca el directivo analiza la falta cometida al momento de aplicar una medida administrativa disciplinaria, pocas veces demuestra ética al emitir juicios acerca de la actuación laboral del docente, en ocasiones analiza las faltas individuales en función de los hechos presentados, además el 38% respondió algunas veces, 15% nunca y el 5% casi siempre.

En consecuencia, la emisión de un juicio sobre un evento ocurrido presupone un proceso de recogida de información sistemática y relevante que ayude a formular juicios de cierta calidad. Por otra parte, los datos son una condición necesaria pero no suficiente para arribar a juicios acertados, se requiere de la complementación con elementos abstractos, no evidentes a primera vista, que contribuyan a comprenderlos, interpretarlos y contextualizarlos. Por ello, el directivo al no sustentarse en la consideración de un conjunto de datos con los cuales arribar a una comprensión global del fenómeno bajo consideración, tiene muchas posibilidades de constituir un pre-juicio, es decir, un juicio que se emite sobre un hecho o situación, con datos incompletos, con mediciones que tienen errores, sesgos u omisiones, por lo tanto, forja descontento en los docentes, falta de confianza, lo cual dificultaría desarrollar un proceso de comunicación efectiva para fijar nuevas directrices, la innovación, misión, visión que tiene propuesta en la escuela.

Los resultados antes descritos contradicen lo planteado por Alarcón (2009:45) cuando señala, el directivo cuando emite un juicio, es necesario tener sólidos fundamentos sobre la situación presentada, estar bien argumentado para que su veracidad sea difícil de rebatir, por lo cual, en la mayoría de las ocasiones se presentan contradicciones.

En cuanto al indicador juicios colectivos, los resultados muestran de acuerdo a la opinión emitida por directivos y docentes, como el 45% de los encuestados consideraron casi nunca, los directivos sugieren reglas en

consenso en función de viabilizar la labor docente, en ocasiones, emiten juicios acerca de un hecho educativo atendiendo las reflexiones hechas por el equipo docente, escasamente toman en cuenta la opinión de la comunidad ante una situación de carácter colectivo, además el 42% respondió algunas veces, 9% nunca y el 4% casi siempre.

Los directivos al omitir un juicio colectivo, se emiten juicios de valor sobre una información y se toman decisiones que en ocasiones son erradas conducentes a reformar, cambiar, eliminar o modificar una posición sobre un hecho, lo cual genera la presencia de conflictos por la inexistencia de precedentes que garantizan el derecho a un debido proceso. Estos resultados contraponen lo planteado por Sánchez (ob.cit:19) cuando un juicio de hecho es de un colectivo y no de un individuo en particular, se hace necesario establecer reglas para determinar las opiniones o intereses de los individuos.

En síntesis la dimensión juicios de hechos que describen la realidad, el 43% de los directivos y docentes respondieron, casi nunca en las instituciones educativas estudiadas, 40% algunas veces, 12% nunca y 5% casi siempre. Los resultados antes mencionados señalan que los directivos de las instituciones educativas en la parroquia Andrés Bello, no emiten juicios en forma objetiva en aquellas situaciones para solucionar un problema, aplicar una medida, que pudiese afectar la visión, los objetivos de la institución, es decir, omiten la emisión de juicios de valor que afectan la deseabilidad de comportamientos acordes al desempeño laboral del colectivo. Visto así los resultados contradicen lo planteado por Gortari, (ob.cit:97) cuando manifiesta el juicio es el pensamiento compuesto de más de una idea, pero dotado, a la vez, de una unidad especial que se logra por medio de la cópula. En este sentido, representa las proposiciones descriptivas, en otras palabras, proposiciones que describen objetivamente hechos de una situación.

Cuadro 7

Dimensión: Fortalecimiento de los valores éticos y sociales

			ALTERNATIVAS									
Dimensión	Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
Fortalecimiento de los valores éticos y sociales			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Orientación	16	00	00	02	4%	03	5%	21	38%	29	53%
		17	00	00	09	16%	38	69%	08	15%	00	00
		18	00	00	02	4%	16	29%	37	67%	00	00
		X	00	00	04	7%	19	35%	22	40%	10	18%
	Asesoría	19	00	00	00	00	22	40%	33	60%	00	00
		20	00	00	04	7%	43	78%	08	15%	00	00
		21	00	00	20	36%	35	64%	00	00	00	00
		X	00	00	08	15%	33	60%	14	25%	00	00
	Acciones	22	00	00	16	29%	37	67%	02	4%	00	00
		23	00	00	14	25%	41	75%	00	00	00	00
		24	00	00	00	00	19	35%	19	35%	17	40%
		X	00	00	10	18%	32	58%	07	13%	06	11%
X Dimensión			00	00	08	15%	28	51%	14	25%	05	9%

Nota: Cuestionarios aplicados a directivos y docentes, Aranguibel, Nuñez (2018)

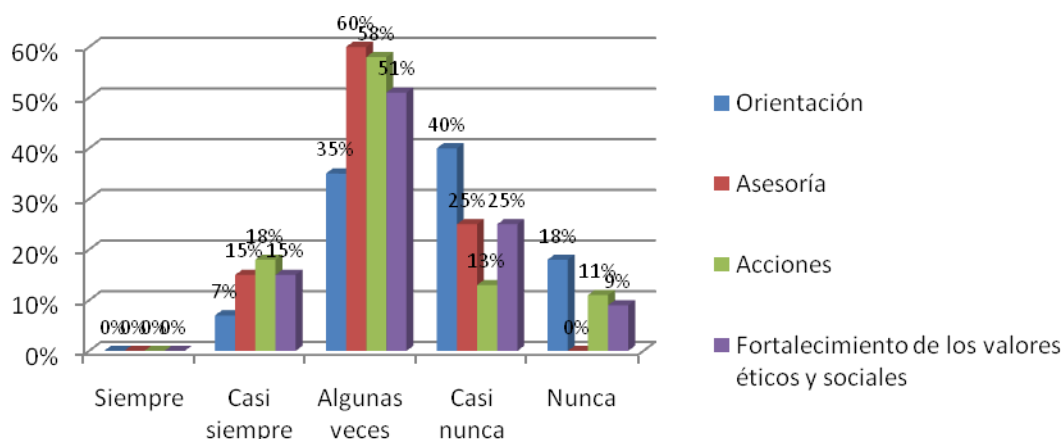


Gráfico 3: Fortalecimiento de los valores éticos y sociales

Fuente: Cuadro 7, Aranguibel, Nuñez (2018)

Los resultados del cuadro 7, gráfico 3, muestran en relación al dimensión fortalecimiento de los valores éticos, el 40% de los encuestados manifestaron que los directivos casi nunca guían en la tarea pedagógica de los docentes de acuerdo a las leyes y reglamentos planteados, en ocasiones

orientan al personal para desarrollar las actividades académicas en el marco de las políticas educativas, eventualmente propician estrategias adecuadas, para generar transformaciones en la práctica escolar, de igual manera, el 35% respondió algunas veces, 18% nunca y el 7% casi siempre.

A los directivos se les dificulta ofrecer orientación a la solución de problemas en la institución, lo que torna deficiente abordar los aspectos que se refieren al desempeño del docente, como también el incumplimiento de las funciones asignadas, en este caso afecta el apoyo a los docentes para enfrentar los cambios curriculares que se presentan en las instituciones educativas.

Estos resultados contradicen lo planteado por McKenzie (ob.cit:19), el cual sostiene que la orientación del directivo se basa en el cumplimiento de funciones reflejando la capacidad para dar a conocer los resultados, visión de cambio, y trabajar en equipo entre otras alternativas. En este sentido, el directivo fortalece los valores éticos y sociales de su profesión destacando el rol de orientador, sentido de identificación; responsabilidad; disfruta por el trabajo; respeto por la dignidad humana; sensitivo a las necesidades e intereses, evita utilizar el poder; está comprometido e involucrado con el aprendizaje permanente.

En cuanto al indicador asesoría, el 60% de los encuestados manifestaron que algunas veces ofrecen servicios de apoyo técnico-pedagógico a los integrantes de la comunidad educativa, en ocasiones articulan las relaciones entre la institución y la comunidad para alcanzar los objetivos establecidos, eventualmente comunican a los miembros de la institución sobre las acciones pedagógicas a ejecutar, además el 25% respondió casi nunca y el 15% casi siempre.

Visto así, el directivo al dejar de realizar asesoría a los docentes genera cambios en el comportamiento de los mismos, desconocimiento, confusión en los procesos de desarrollo curriculares, es decir, limitarían la presencia de servicios esenciales de apoyo o soporte a los miembros de la escuela. En

caso contrario, los directivos tendrían la capacidad de transmitir a los demás miembros prioridades claras, las cuales ordenarían las tareas de toda la equipo educativo en las instituciones, entre tan diversas funciones, demandas, participación de grupos heterogéneos, con un alto grado de autonomía, para lograr mayor flexibilidad y rapidez.

Estos resultados contraponen lo planteado por Ramos (ob.cit:25), cuando señala, el cambio e innovación en la educación es indispensable para identificar las interacciones donde intervienen las grandes decisiones con respecto a la atención dada a los alcances y límites curriculares a la que se impartirá, entre otros. Por ello, insiste articular las relaciones entre cada institución y la política educativa global. Es un nivel dinámico, cambiante en el cual inciden dimensiones como la figura legal de la organización, su carácter de institución pública o privada, alcance curricular de la formación, la jurisdicción geográfica, el grado de autonomía de los sujetos que intervienen, entre otros.

En relación al indicador acciones los resultados muestran que el 58% de los encuestados manifestaron los directivos algunas veces Informan sobre la labor educativa para el fortalecimiento de las mismas, en ocasiones elaboran planes a fin de asegurar el cumplimiento de las políticas educativas, eventualmente evalúan los resultados de la acción educativa, en función de aplicar correctivos adecuados que permitan mejorar la calidad educativa, mientras el 18% respondió casi siempre, 13% casi nunca y el 11% nunca.

El directivo al no cumplir con todo aquello que sea necesario para formar al equipo docente, difiere de adoptar una actitud crítica con respecto a su metodología, práctica para evaluar y revalorizar los contenidos, formas de enseñanza, en función de aplicar los correctivos adecuados para mejorar la calidad educativa institucional.

En consecuencia, al obviar las acciones a seguir en una institución educativa, incumple con las normas, la garantía a los derechos, deberes de todos los que participan en los procesos de enseñanza aprendizaje, se le

dificulta delegar en otros actores la realización de determinadas tareas, diseñadas e implementadas en los planes o programas del trabajo organizado, con acciones para la coordinación del trabajo, el control, evaluación de los resultados y con ello asegurar el cumplimiento de los fines educativos.

Estos resultados contradicen lo planteado por Ander Egg (ob.cit:76) al destacar como el directivo desarrolla acciones orientando su labor a la tarea y al apoyo socio – emocional de la institución según el entorno donde se desenvuelve.

En atención a la dimensión fortalecimiento de los valores éticos, el 51% de los encuestados manifestaron que los directivos algunas veces la actuación está fuera de cumplir las funciones a inherentes a su cargo, ello dificulta laborar conforme a sus posibilidades, desempeñarse de acuerdo a las leyes y reglamentos respondiendo el 25% casi nunca, el 15% casi siempre y el 9% nunca. Los resultados de la dimensión contradicen lo planteado por Fierro y Carbajal (ob.cit:3) al señalar, el directivo fortalece los valores éticos y sociales cuando estimula la moral de la institución, considera el contexto sociocultural donde se desenvuelve la escuela y los factores internos que posee cada uno de los involucrados.

Cuadro 8

Dimensión: Marco normativo del régimen disciplinario

			ALTERNATIVAS									
Dimensión	Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
Marco normativo del régimen disciplinario			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Procedimiento disciplinario preventivo	1	00	00	15	27	37	67	03	6	00	00
		2	00	00	16	29	35	64	04	7	00	00
		3	00	00	00	00	16	29	27	49	12	22
		X	00	00	10	18	29	53	11	20	4	7
	Proceso disciplinario represivo	4	00	00	00	00	17	31	23	42	15	27
		5	00	00	00	00	07	13	29	53	19	35
		6	00	00	00	00	07	13	22	40	26	47
		X	00	00	00	00	10	19	25	45	20	36
	Formas de inicio de los procedimientos disciplinarios	7	00	00	00	00	04	7	23	42	28	51
		8	00	00	00	00	23	42	25	45	07	13
		9	00	00	00	00	07	13	30	55	18	33
X		00	00	00	00	11	21	26	47	18	32	
X Dimensión			00	00	03	6	17	31	21	38	14	25

Nota: Cuestionarios aplicados a directivos y docentes, Aranguibel, Nuñez (2018)

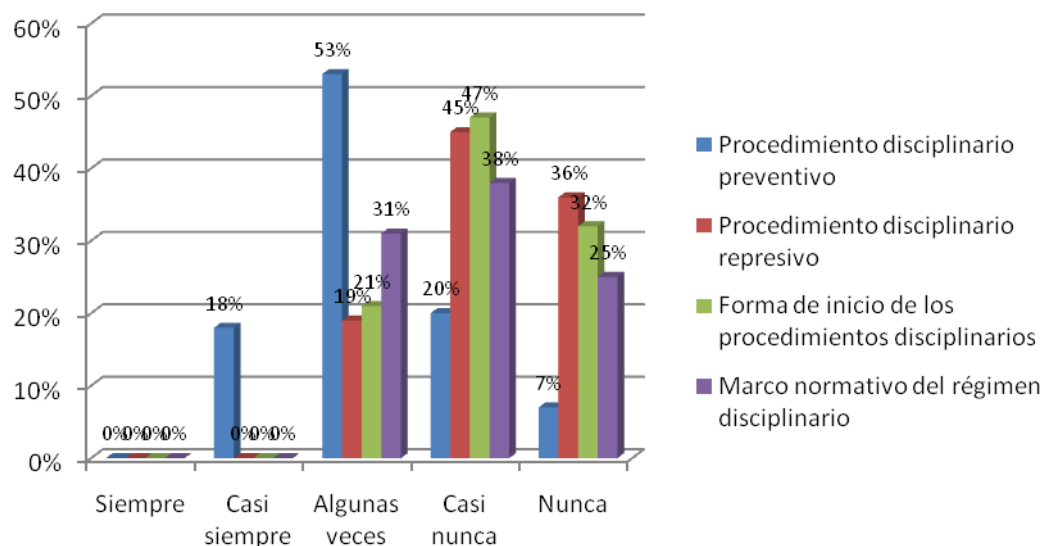


Gráfico 4: Marco normativo del régimen disciplinario
Fuente: Cuadro 8, Aranguibel , Nuñez (2018)

Los datos presentados en el cuadro 8, gráfico 4, señalan las opiniones emitidas por directivos y docentes, en cuanto a la dimensión marco normativo del régimen disciplinario, perteneciente a la variable procedimiento administrativo disciplinario, resaltando en el indicador procedimiento disciplinario preventivo como el 53% de los encuestados manifestaron que los directivos algunas veces hacen cumplir las normas, a fin de garantizar las funciones educativas, ocasionalmente dinamizan el funcionamiento institucional para alcanzar el cumplimiento de las funciones académicas, eventualmente orientan las acciones a seguir para la realización de las tareas asignadas, además el 20% respondió casi nunca, 18% casi siempre y 7% nunca.

No obstante, los directivos al no enmarcarse en las funciones administrativas disciplinarias para dinamizar el funcionamiento institucional, violenta con ello, el uso de las leyes, normativas legales. Por consiguiente,

desconoce los pasos a seguir, es decir incumple con sus deberes para aplicar correctivos pertinentes a la falta, al caer en omisiones de causales. Esta labor se fundamenta en el incumplimiento de tareas, órdenes que garantiza la orientación para alcanzar niveles de eficiencia organizacional.

Los resultados del indicador contradicen lo planteado por López (ob.cit:50) cuando señala que el directivo al desconocer la normativa legal del procedimiento disciplinario se generará obstáculos internos, omitiendo el cumplimiento de las normativas. Por ello, el directivo en el conocimiento de sus funciones, está al tanto del manejo de las leyes, la operación, seguimiento, control y ejecución con la finalidad de no errar en el desempeño de su deber.

En cuanto al indicador proceso disciplinario represivo, el 45% de la población estudiada manifiestan que los directivos casi nunca demuestran conocimientos de la normativa jurídica de la ley orgánica de procedimientos administrativos que rigen para la administración pública, eventualmente utilizan leyes, reglamentos y normativas vigentes al momento de cumplir con el proceso disciplinario. Ocasionalmente ejercen la potestad sancionatoria en protección del interés general de la comunidad educativa, mientras que el 36% nunca y el 19% algunas veces.

Los directivos de las instituciones educativas estudiadas, no afrontan las adversidades, desconocen la normativa jurídica, restringiendo el cumplimiento de pasos, normas, leyes al momento de cumplir con un proceso disciplinario, creatividad, capacidad de innovación, afectando la creación de ideales, es decir, no garantiza el funcionamiento institucional por ausencia de potestad sancionatoria, estos resultados contradicen lo planteado por López (ob.cit:52) señala, un directivo, tiene conocimiento de la normativa jurídica de la administración pública con la finalidad de operar o aplicar en el momento preciso las leyes, reglamentos y las normativas vigentes. Para ello, son prudentes a la hora de discernir, realizar juicios de valor, habilidad que

se desarrolla con la aplicación de la experiencia, obteniendo conclusiones para un mayor entendimiento, a su vez los capacitan para reflexionar.

En relación al indicador formas de inicio de procedimientos administrativos, los resultados muestran que el 47% de los directivos evalúa si los hechos, ameritan la apertura de un procedimiento disciplinario, eventualmente cumple con los requisitos del expediente administrativo a fin de conocer las circunstancias del hecho, ocasionalmente inicia el procedimiento administrativo disciplinario garantizando el debido proceso aplicándolo de acuerdo a su competencia, mientras el 32% nunca y el 21% algunas veces.

En este sentido, el directivo de las instituciones estudiadas no inicia el procedimiento administrativo disciplinario institucional, viola las normativas de la escuela, omitiendo la aplicación de la ley correspondiente, el cual garantiza el debido proceso como requisito fundamental de la paz laboral. Estos resultados contradicen lo planteado por Hernández (ob.cit:21) quien concibe a las formas de inicio del procedimiento administrativo disciplinario como el mecanismo o cause necesario que debe seguir el directivo para producir actos jurídicamente válidos y eficaces. Ante tal perspectiva, el directivo para dar cumplimiento al debido proceso garantiza la aplicación de la ley correspondiente, hasta donde sea su competencia, no obstante, la aplicación de los pasos como requisitos subsiguientes a la vía legal

En síntesis la dimensión marco normativo del régimen disciplinario señala que el 38% de los directivos casi nunca cumple la aplicación de las reglas de comportamiento obligatorias que se debe seguir a los docentes para adquirir derechos, mientras 31% algunas veces, 25% nunca y 6% casi siempre, contradiciendo lo planteado por García (ob.cit:72), un marco normativo disciplinario impone deberes y facultades; toda vez que regula los actos externos del hombre sin importarle, salvo contadas excepciones, su subjetividad; es coercible, en virtud de que para obtener la observancia de sus prescripciones analiza los causales propiciados.

Cuadro 9

Dimensión: Etapas del procedimiento administrativo

Dimension: Etapas del procedimiento administrativo			ALTERNATIVAS										
Dimensión	Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		
Etapas del procedimiento administrativo			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	Iniciación del expediente	10	00	00	00	00	02	4	27	49	26	47	
		11	00	00	00	00	04	7	17	31	34	62	
		12	00	00	00	00	05	9	17	31	33	60	
		X	00	00	00	00	4	7	20	37	31	56	
	Sustanciación del expediente	13	00	00	00	00	00	00	11	20	44	80	
		14	00	00	00	00	09	16	32	58	14	26	
		15	00	00	05	9	36	66	14	26	00	00	
		X	00	00	2	3	15	27	19	35	19	35	
	Terminación del expediente	16	00	00	00	00	00	00	27	49	28	51	
		17	00	00	00	00	07	13	21	38	27	49	
		18	00	00	00	00	08	15	25	45	22	40	
		X	00	00	00	00	5	9	24	44	26	47	
	X Dimensión			00	00	1	1	8	14	21	39	25	46

Nota: Cuestionarios aplicados a directivos y docentes, Aranguibel, Nuñez (2018)

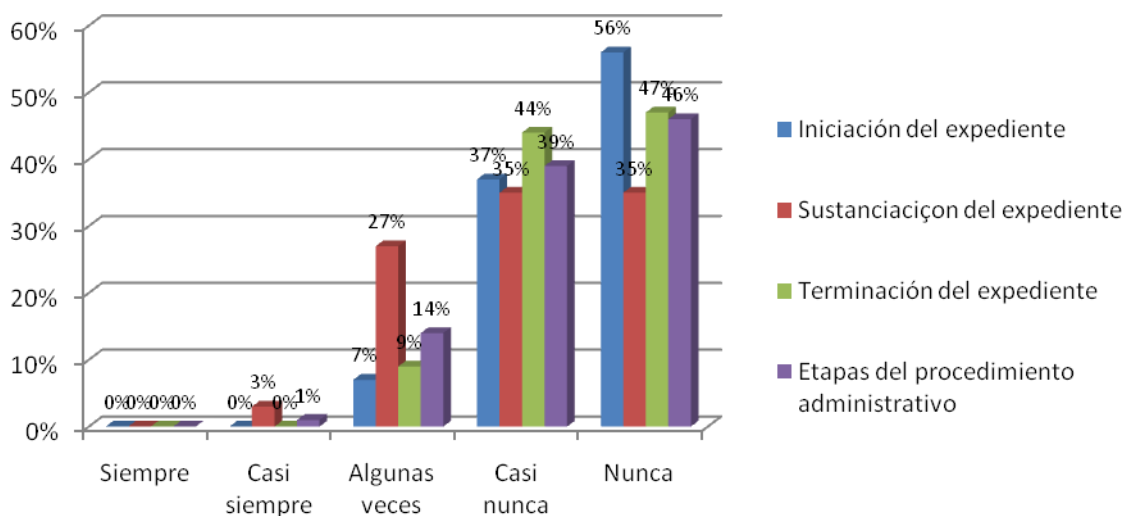


Gráfico 5: Etapas del procedimiento administrativo
Fuente: Cuadro 9, Aranguibel, Nuñez (2018)

Los datos presentados en el cuadro 9, gráfico 5, señalan las opiniones emitidas por directivos y docentes, en cuanto a la dimensión etapas del procedimiento administrativo disciplinario, perteneciente a la variable procedimiento administrativo disciplinario, resaltando para ello, en el indicador iniciación del expediente el 56% de los encuestados manifestaron que los directivos nunca buscan las pruebas necesarias antes de la aplicación del régimen disciplinario ocasionalmente aplican de acuerdo a lo establecido en las leyes los procedimientos administrativos disciplinarios. Visto así, ante una falta cometida por algún miembro del personal docente inicia el procedimiento disciplinario adecuado, mientras el 37%e casi nunca y el 7% algunas veces.

El directivo de las instituciones educativas de la parroquia Andrés Bólvares no realiza la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a lo establecido en las leyes de manera oficiosa, por lo tanto, incurre en el delito de omisión, ocasionando una sanción penal al directivo. Por ello, los resultados del indicador contradicen lo planteado por Díaz (ob.cit:20) cuando señala, que la iniciación oficiosa de una actuación administrativa, representa aquellos eventos en que sólo por voluntad de la misma administración da inicio al procedimiento administrativo.

En cuanto al indicador sustanciación del expediente, el 70% de los encuestados manifestaron que los directivos nunca consignan los documentos probatorios necesarios para la remisión del expediente a las instancias correspondientes, ocasionalmente Cumplen con los pasos establecidos por las leyes a fin de llevar a cabo la sustanciación del expediente, esporádicamente aplican la falta disciplinaria de acuerdo al basamento legal correspondiente, mientras que 27% respondió algunas veces.

El directivo en las instituciones en estudio nunca aperturan un procedimiento administrativo, independientemente de su forma de iniciación, no sustancia o fundamenta el expediente en base a los elementos

probatorios consignados, como la aplicación de los instrumentos legales para determinar la responsabilidad del infractor, viciando de nulidad, con elementos que no proceden en el acto administrativo.

Lo antes mencionado contradice lo planteado por Landaeta (ob.cit:48), donde señala que la sustanciación del procedimiento constituye la etapa o fase fundamental del mismo, ya que en ella (en su desarrollo o transcurso) se realizan los actos en virtud de los cuales han de determinarse, conocerse, comprobarse los datos (de hecho y de derecho) sobre los que se va a fundamentar la solución definitiva del procedimiento. Esto significa que la mayoría de los actos de ordenación se llevan a cabo durante la su sustanciación.

En relación al indicador terminación del expediente los resultados muestran que el 47% de los encuestados manifestaron que los directivos nunca aplican la falta disciplinaria de acuerdo al basamento legal correspondiente, eventualmente se apoya en la ley en cuanto al procedimiento disciplinario aplicable, ello dificulta ajustarse a la normativa legal que rige la materia, además el 44% casi nunca y el 9% algunas veces.

Los directivos no hacen uso de la vía administrativa para la calificación de la falta, restringiendo la remisión al órgano superior competente para que conozca del asunto, incurre en abstención, por lo que obvia la apertura del procedimiento administrativo. Lo antes expuesto diverge con lo planteado por Wilhelm (ob.cit:119) quien señala, la valoración en el procedimiento disciplinario merece una consideración especial. No decir la única ni la más importante, es la que se realiza en la etapa final del procedimiento. Esta se traduce en el acto administrativo la cual concluye con la causa disciplinaria.

En síntesis la dimensión etapas del procedimiento administrativo disciplinario, señala que el 46% de los directivos nunca cumplen con las etapas esenciales que ameritan los procedimientos administrativos disciplinarios, durante su labor gerencial, siendo la vía para instruir un proceso, una sucesión de actos destinados a formar la voluntad de su

administración, para lo cual gestiona el cumplimiento de las etapas del procedimiento disciplinario, mientras el 39% casi nunca, 14% algunas veces, 1% casi siempre.

Es decir, los directivos de las instituciones en estudio, desconocen la aplicación de estos procedimientos como instrumentos de garantía de justicia, equidad para el docente, así como para los intereses del servicio educativo. Por ello, viola las garantías del derecho de defensa del docente investigado, por ausencia en la aplicación de las etapas en el procedimiento administrativo disciplinario que son iniciación, sustanciación y terminación, contradiciendo con lo planteado por López (ob.cit:56) cuando manifiesta, “el origen de la actuación disciplinaria es la producción de un hecho que contradice una norma y cuyo conocimiento le da inicio”

Cuadro 10

Dimensión: Tipos de sanciones disciplinarias

Dimensión: Tipos de sanciones disciplinarias			ALTERNATIVAS										
Dimensión	Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		
Tipos de sanciones disciplinarias			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	Leves o graves	19	00	00	00	00	00	00	00	21	38	34	62
		20	00	00	00	00	05	9	28	51	22	40	
		X	00	00	00	00	3	5	24	44	28	51	
	Amonestación oral	21	00	00	00	00	27	49	25	45	03	5	
		22	00	00	23	42	28	51	04	7	00	00	
		X	00	00	12	21	27	50	14	26	2	3	
	Amonestación escrita	23	00	00	09	16	37	67	09	16	00	00	
		24	00	00	00	00	00	00	14	26	41	75	
		X	00	00	4	8	18	34	12	21	21	37	
	X Dimensión			00	00	5	10	16	30	17	30	17	30

Nota: Cuestionarios aplicados a directivos y docentes, Aranguibel, Nuñez. (2018)

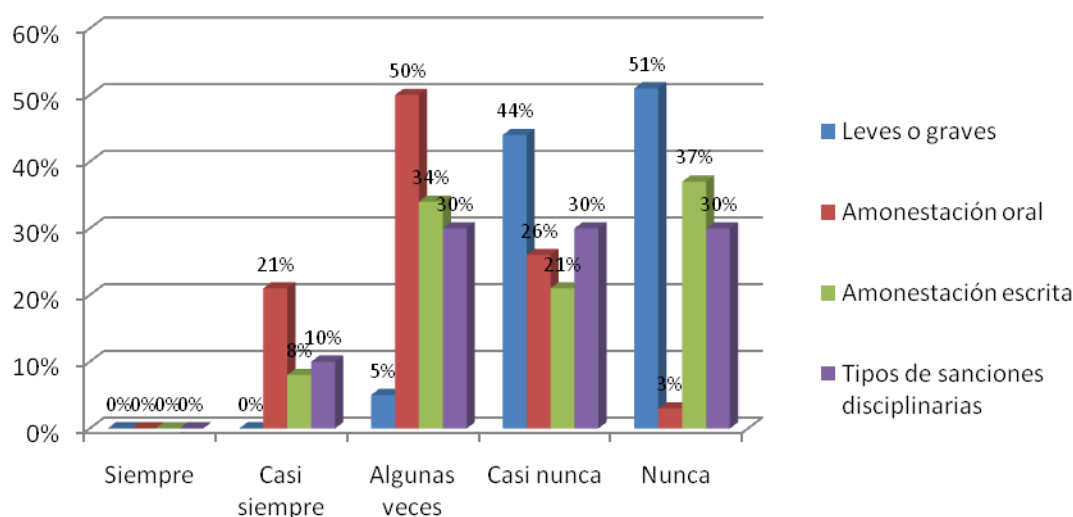


Gráfico 6: Tipos de sanciones disciplinarias
Fuente: Cuadro 10, Aranguibel, Nuñez (2018)

Los datos presentados en el cuadro 10 , gráfico 6, señalan las opiniones emitidas por directivos y docentes, en cuanto a la dimensión tipos de sanciones disciplinarias, perteneciente a la variable procedimiento administrativo disciplinario, resaltando para ello, en el indicador leves o graves el 51% de los encuestados manifestaron que los directivos nunca remiten el expediente administrativo a las instancias correspondientes cuando la falta lo amerite, escasamente se apoyan en el ordenamiento jurídico legal existente, mientras el 44% casi nunca lo realiza y el 5% algunas veces.

No obstante, los directivos no integran a la normativa aplicable, alterando el objetivo de las sanciones disciplinarias, dificultando la modificación o cambio de conductas objetables en los docentes. Es decir, que sin la búsqueda ni determinación de las faltas cometidas por los funcionarios docentes, la autoridad educativa competente no forma el expediente respectivo, en el cual se violara el debido proceso. Asimismo, no señalará los tipos de faltas existentes, ni la sanción a cada una de ellas, recursos y acciones procedentes contra dichas sanciones.

Por ello los resultados del indicador contradicen lo planteado por Hernández (ob.cit:116) cuando señala los tipos de sanciones como aquellas que incumplen o alteran obligaciones en el ordenamiento de la institución educativa, las cuales se sancionaran con amonestaciones orales o escritas, o separación del cargo con destitución e inhabilitación para el servicio docente, si existe reincidencia en la comisión de una faltas leves o graves.

En relación al indicador amonestación oral, los resultados muestran como el 50% de los consultados manifestaron, los directivos algunas veces dejan evidencias de las amonestaciones orales realizadas al personal docente de la institución, escasamente consideran que la aplicación de la amonestación oral se ajusta al principio de legalidad, mientras el 26% casi nunca lo realizan, el 21% casi siempre y el 3% nunca.

En relación a lo planteado, los directivos de las instituciones estudiadas no llevan cabo una serie de aspectos procedimentales, en los cuales deben estar bien informados acerca de las faltas en que incurre el docente bajo su supervisión inmediata. Por ello, no proceden a la aplicación de una amonestación oral, no revisan el expediente, desconocen la existencia y naturaleza de las sanciones impuestas, sin tomar en cuenta los antecedentes del mismo, afectando las circunstancias relativas al hecho, incurriendo el principio de defensa como derecho inviolable en todo estado y grado del proceso.

Por ello los resultados del indicador contradicen lo planteado en el REPRODO (2000), en su artículo 167, reza cuando un docente presuntamente hubiere ocurrido en un hecho, que amerite amonestación oral, su superior inmediato, oído el docente, decidirá sobre su responsabilidad y aplicará la sanción si la considera procedente.

En relación al indicador amonestación escrita los resultados muestran que el 37% de los encuestados manifestaron que los directivos nunca cumplen en el procedimiento disciplinario con el requisito de oír al docente cuando este hubiera incurrido en un hecho en el cual amerite amonestación

escrita, eventualmente consideran que tres amonestaciones escritas, constituyen causal de separación de cargo, cuando se produzca dentro del lapso de un año, a tres años según la LOE, mientras el 34% algunas veces, el 21% casi nunca y el 8% casi siempre.

Visto así, los directivos no hacen uso de elementos, para implementar una política referida a la amonestación escrita, al no puntualizar o valorar los diferentes tipos de incumplimientos en el docente, para sancionar con mayor celeridad aquellas conductas que conspiran contra la institución educativa o el colectivo, este tipo de incumplimientos afecta el normal desarrollo laboral de las escuelas.

Lo antes planteado contradice lo planteado por Wilhelm (ob.cit:282) quien concibe la amonestación escrita como el llamado de atención por escrito, o carta de advertencia que realiza o entrega el directivo al docente, que incurre en una falta a las normas y orden de la institución (Reglamento Interno), es una constancia administrativa y sancionatoria, en donde la institución registra o convalida (perdona) con discrecionalidad, una falta leve o grave cometida por el docente, dándole la oportunidad de corregir su conducta y haciéndole una clara advertencia sobre su reincidencia e implicaciones legales que esto pudiera ocasionar.

En síntesis, la dimensión tipos de sanciones disciplinarias, los resultados muestran que el 60% de los encuestados señalaron, que los directivos nunca tienen claro antes de ingresar a la normativa aplicable, que el objetivo de las sanciones disciplinarias es la modificación o cambio de conductas objetables por parte de los trabajadores, mientras el 30% algunas veces y el 10% casi siempre.

En consecuencia, los directivos de las instituciones en estudio no utilizan las herramientas que le otorga el ordenamiento jurídico legal existente para aplicar los correctivos necesarios en las faltas o incumplimientos cometidos por los docentes, con la finalidad de que los mismos recapaciten sobre la conducta que viene desarrollando. Los

resultados contradicen lo planteado por Hernández (ob.cit:107) señala las sanciones disciplinarias son aquellas que se imponen a las personas sometidas a una relación especial de sujeción de respeto cuando infringen la disciplina interna, y se orientan a la protección correctiva del orden general social de toda la institución educativa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los directivos de las instituciones estudiadas al adecuarse a los cambios institucionales, limitan la brecha existente entre la enseñanza y la escuela, ofrece experiencias, reflexiones sobre las soluciones a los problemas que se afrontan en la institución y la sociedad. Es por medio del fortalecimiento de valores éticos, sociales, donde se proponen estrategias adecuadas, recursos, técnicas que susciten profundas transformaciones en la práctica escolar. En el ejercicio de su competencia, el directivo diligencia la potestad sancionadora, ya sea para mantener el orden institucional como para asegurar el cumplimiento de determinadas relaciones y disposiciones, poder que está ligado al criterio de eficiencia de la administración educativa.

El ser profesionales dignos representa la excelencia, gravedad, decoro que tiene la persona y el respeto consigo mismo para abordar sin desempeño en el personal directivo se considera de relevante cumplimiento de las disposiciones pedagógicas y técnicas; así como el fortalecedor de los valores éticos y sociales en el entorno escolar.

El desarrollo de esta investigación aporta herramientas necesarias para determinar el cumplimiento de la labor de los directivos para la aplicación de procedimientos administrativos disciplinarios, orientada y regida por procesos corporativos medibles, dentro de unos lineamientos precisos de evaluación, entronizado el sentido ético en aras de lograr un eficiente esfuerzo.

Una vez analizados los resultados de los instrumentos de concluye con lo siguiente:

En relación al objetivo N° 1 destinado a caracterizar la actuación ética del directivo en las Instituciones Educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Bello, Municipio Trujillo, Estado Trujillo, los resultados señalaron, dificultades de los directivos para actuar de forma ética, generadas en el

incumplimiento de las actividades de la institución por abocarse exclusivamente al trabajo administrativo, con el firme propósito de cumplir con las asignaciones de los entes educativos de mayor jerarquía (Jefe de municipio, Jefe de Zona Educativa, Director de Educación) obviando las necesidades institucionales

Es decir, los directivos de las instituciones en estudio, limitan su actuación en la orientación del trabajo pedagógico de los docentes, restringen la promoción, realización de acciones que propicien el desarrollo de las actividades académicas, tecnológicas, culturales, deportivas y sociales del plantel, como consecuencia falta de ética al emitir juicios acerca de la actuación laboral del docente, generando descontento, falta de confianza, dificultades en el proceso de comunicación, posibles conflicto por obviar las opiniones del colectivo.

Es relevante mencionar que los directivos escasamente orientan a los docentes para la realización del trabajo pedagógico, delegando dichas funciones a otro personal (coordinadores institucionales y pedagógicos) quienes en la mayoría de los casos incumplen con las funciones adherentes a su cargo, abocándose al trabajo administrativo, lo que genera una problemática en la asesoría y en la elaboración de acciones para fortalecer el desarrollo de las actividades educativas institucionales.

En función del objetivo N° 2 destinado a describir la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios realizado por el directivo al personal docente de las Instituciones Educativas pertenecientes a la Parroquia Andrés Bello, Municipio Trujillo, Estado Trujillo, los resultados evidencian dificultades en los directivos para hacer cumplir las normas, lo cual limita el funcionamiento institucional para alcanzar los objetivos académicos, lo que se evidencia la violación del uso de las leyes, normativas legales, incumplimiento de sus deberes, aplicar correctivos pertinentes a la falta, en consecuencia se incurre en la violación de derechos, al caer en

omisiones de causales, todo ello por la falta de aplicación a las reglas de comportamiento obligatorias que siguen los docentes para adquirir derechos

Además, se obtuvo, el directivo desconoce la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a lo establecido en las leyes de manera oficiosa, lo cual es indispensable para su labor administrativa, debido a que incurre en el delito de omisión, generando sanciones en sus funciones, además se constató la presencia de directivos que limitan la consignación de los documentos probatorios necesarios para la remisión del expediente a las instancias correspondientes (silencio administrativo), es decir ocasionalmente cumplen con los pasos establecidos por las leyes a fin de llevar a cabo la sustanciación del expediente, este escenario genera la presencia de faltas disciplinarias constantes sin la debida evaluación en la aplicación del procedimiento.

Es decir, nunca cumplen con las etapas esenciales que ameritan los procedimientos administrativos disciplinarios, durante su labor gerencial, siendo esta la vía para instruir un proceso, una sucesión de actos destinados a formar la voluntad de su administración, para lo cual dificulta el cumplimiento de las etapas del procedimiento disciplinario.

Por otra parte, los directivos ignoran la normativa aplicable en los casos de faltas leves o graves, siendo esta imprescindible para aclarar el objetivo de las sanciones disciplinarias, a fin de establecer la modificación o cambio de conductas objetables por parte de los docentes, por el contrario cuando las faltas son leves pero significativas las pasan por alto, limitándose hacer llamadas de atención verbales sin dejar registros que oficialicen el mismo.

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos se recomienda:

A la zona Educativa

- Promover las reglas y principios, considerando las posibles consecuencias, generando beneficios equilibrado entre todas las partes; aplicar el modelaje de las conductas éticas; incentivando el comportamiento correcto de los individuos, facilitando la adquisición de virtudes, hábitos y valores, fortaleciendo el carácter de estas personas.

- Poner a disposición del órgano rector de la educación esta investigación con la finalidad de realizar un análisis en las instituciones estudiadas en referencia a la actuación ética del directivo, para tomar en consideración los procedimientos administrativos disciplinarios.

- Realizar jornadas de discusión y de debate sobre el tema de procedimientos administrativos disciplinarios, en diversos escenarios educativos, liderizada esta acción por directivos de las instituciones educativas y órganos competentes.

- Sugerir al MPPE incorporar en el diseño curricular del subsistema de educación básica contenidos y actividades curriculares para enseñar al personal docente las competencias en el ejercicio de la profesión docente.

- Para la aplicación de las sanciones disciplinarias al personal docente de acuerdo a la falta descrita se debe aperturar el procedimiento administrativo previo, de allí que el directivo de las instituciones educativas deben avocarse en conocer procedimientos sancionatorios para su efectiva aplicabilidad.

A los directivos de las instituciones educativas

- Ofrecer a los docentes orientación al trabajo pedagógico con la finalidad de fortalecer la calidad educativa.

- Realizar acciones que propicien el desarrollo de las actividades académicas, tecnológicas, culturales, deportivas y sociales del plantel con el firme propósito de involucrarse en la labor educativa.

- Buscar asesoramiento especializado para hacer cumplir las normas en la institución, apoyado en las leyes y reglamentos jurídicos oportunas al caso

- Aplicar correctivos pertinentes a la falta cometida por los docentes, para evitar actos irregulares en la institución

- Realizar un análisis crítico del problema, al colocar de manifiesto las debilidades presentadas en el ámbito escolar debido a la falta de responsabilidad en su actuación gerencial.

A la Universidad Rafael María Baralt

- Dar a conocer los resultados del estudio, con la finalidad de que el mismo sirva de base para realizar nuevas investigaciones

- Incorporar en los diseños curriculares de estos, asignatura obligatoria relativa a la actuación ética y procedimientos administrativos disciplinarios aplicables al mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adorno, S (2014) Gerencia ideal. Argentina. Editorial La Plata
- Alarcón, M (2014) Hecho social ¿Cómo enfrentarlo?. Argentina. Editorial La Plata
- Albania, R y Arnada, A (2007) Principios generales del Derecho Procesal. Valencia. Hermanos Editores
- Alvarado, M (2014) “Ética del gerente y evaluación de desempeño por competencias en instituciones educativas”. Trabajo de Grado. Universidad Rafael María Baralt
- Ander Egg, E (2014) Planificación educativa. Colombia.
- Asociación Española de directivos (AED, 2009) Informe preliminar de acciones gerenciales. Cataluña
- Brown, S (2014) Administración gerencial. España. Editorial Trillas
- Brunet, A (2013) Jurisprudencias. Cuadernos jurídicos. Vadell
- Carnelutti, F (2007) Procedimientos administrativos disciplinarios de la gestión pública. México Editorial Mc Graw Hill
- Chávez, N (2007) Investigación educativa. La Universidad del Zulia
- Chiavenato, I (2012) Administración. México. Editorial Mc Graw Hill
- Código de ética del Profesional de la docencia (1988) Federación Nacional de la docencia. Caracas
- Concejo de Protección del Niño, Niña y Adolescente del Municipio Trujillo (2018) Entrevista con las consejeras
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta oficial Caracas.
- Cortina (2013). Ética. Consultado www.buenastareas.com/ensayos/Ética-Adela-Cortina/187418551tm/.
- Currículo de Educación Primaria Bolivariana (2007).
- Díaz, C (2012) Derecho administrativo. Revista de control fiscal
- Sánchez (2014). Fases del juicio. A parte Rei. Revista de filosofía.
- Fierro, A y Cabajal, O (2013) Valores éticos del director. Colombia. Editorial Palsero
- García, O (2012) Régimen de control Caracas. Badell y Grau
- Gómez, F (2015) “Ética en el desempeño de los directivos de los institutos de educación superior de la Costa Oriental”. Trabajo de Grado. Universidad Rafael María Baralt. Cabimas
- Gortari, A (2015) Juicios éticos. España. Ediciones Paredes
- Guedez, M (2012) Dinámica del directivo. Argentina. Ediciones Malisco
- Hernández, D (2013) Los principios de los procedimientos administrativos sancionador. Caracas. Ediciones Paredes
- Hernández, Fernández y Baptista (2015) Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill
- Landaeta, M (2013) Revista administrativa. Caracas. Editorial Jurídica Alva

Leal, R(2015) El directivo en las organizaciones. Argentina. Editorial Cruz

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) Gaceta oficial N° 37522
Caracas

Ley Orgánica de Educación (2009)Gaceta oficial N° 5929 Caracas

Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981) Gaceta oficial N°
2818. Caracas

Ley Orgánica de Protección del Niño, Niña y Adolescente (LOPNNA,2009).
Gaceta oficial N° 5.915 Extraordinario.
Caracas. Editorial Morbilibros

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras Decreto N°
8.938. 7 de mayo de 2012.

López, F (2010) El procedimiento administrativo. Barcelona. Bosch

Lozano, R (2015) La gerencia y sus valores. Colombia. Editorial Plinius

McKenzie, J (2016) Gestión directiva. Boston. Edic. Paus

Méndez, R (2015) “La actuación ética de directivo escolar en la
evaluación del desempeño docente”. Trabajo de Grado. Universidad
Rafael María Baralt. Cabimas

Mendoza, O (2015) Cambios en las organizaciones. Colombia. Editorial
Estorns

Moucharrafiéh,S (2016) “Capacitación Jurídica del gerente educativo en
procedimientos administrativos disciplinarios” Trabajo de Grado.
Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.

Negrín (2014). Iniciación a la estadística. Caracas, editorial José Martí.

North, S (2013) El Derecho Administrativo. Bosch. Urgel

Ordoñez, R (2010) Manual del Supervisor, Director y Docente. Vol 5.
Caracas. Publicaciones Monfort,c.a

Ortega, H (2016) Acción del directivo en el ordenamiento jurídico en
educación básica. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo

Pérez, P (2015) La visión de las organizaciones. Argentina. Editorial
Tayrus

Quesada, Q (2013) Información jurídica. Madrid. Ediciones Pons

Ramírez, L (2017) Entrevista con la jurídica de la Dirección de Educación
del estado Trujillo.

Ramírez (2013). Metodología. Técnicas de instrumentos de recolección de
datos.

Ramos, A (2015) Formación a gerentes. México. Ediciones Pirámide.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2009) Gaceta oficial N°
39098 del 14 de enero. Caracas.

Sabino, C (2014). El proceso de investigación. Editorial panapo. Caracas,
Venezuela.

Sánchez (2014). Manual de derechos laborales, procedimientos en juicios
colectivos. 2º edición.

Tamayo y Tamayo M. (2013). El proceso de la investigación científica. 4ta
edición. Editorial limusa. México.

Touriñan, R (2016) Avance pedagógico. Revista Educere. Mérida

Whitehead, S (2013) Teoría del procedimiento Administrativo. Vadell Hermanos.
Wilhetm (2014). Teoría del procedimiento administrativo. Derecho administrativo. Caracas. Cota 348LEA1.
Zizek, A (2013) El gerente y el cambio. Argentina. Editorial Tayrus.

ANEXOS