PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA REGULACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE: UNA VISIÓN REFLEXIVA

ADMINISTRATIVE DISCIPLINARY PROCEDURES IN THE REGULATION OF TEACHER´S WORK PERFORMANCE: A REFLEXIVE PERSPECTIVE.

AUTOR:

SOLIMAR RODRÍGUEZ

RESUMEN

Las organizaciones educativas enfrentan cambios que afectan el desempeño laboral del docente y por consiguiente incide en la calidad educativa. De allí, que para su efectivo funcionamiento es indispensable la gestión de procedimientos administrativos sujetos a normas profesionales y legales para garantizar el cumplimiento de los deberes y responsabilidades del personal docente; en caso contrario hacer uso de procedimientos administrativos como medidas correctivas que regulen el desempeño de la labor docente. En este escenario, los procedimientos administrativos disciplinarios representan el conjunto de procesos y normas establecidas por el marco legal para regular la conducta del docente, aplicar sanciones de acuerdo al tipo de faltas, asegurar el cumplimiento de sus deberes, permitiendo corregir o prevenir conductas inadecuadas, asegurando un ambiente de trabajo adecuado para el bien común en las instituciones educativas. Es por ello que el propósito de este ensayo es realizar un análisis de los procedimientos administrativos disciplinarios en la regulación del desempeño laboral de los docentes, destacando los procedimientos administrativos como procesos fundamentales ya que en un sistema disciplinario justo y bien aplicado no solo contribuye a mantener el orden y la ética profesional, sino que también fomenta un ambiente de trabajo propicio para la mejora continua del docente. Cabe destacar que las acciones o comportamientos observados en los docentes representan el desempeño laboral, por tanto, se vinculan con las habilidades y conocimientos, en el cumplimiento de las funciones que la ética, la moral y normativa legal establecen

Palabras clave: procedimientos administrativos disciplinarios, regulación, desempeño laboral docente, medidas correctivas, calidad educativa.

ABSTRACT

Educational organizations face changes that affect teacher´s work performance and consequently affect educational quality. Hence, for its effective functioning, the management of administrative procedures subject to professional and legal standards is essential, to guarantee compliance with the duties and responsibilities of teaching staff; otherwise, use administrative procedures as corrective measures that regulate the performance of teaching work. In this scenario, disciplinary administrative procedures represent the set of processes and standards established by the legal framework to regulate the teacher's conduct, apply sanctions according to the type of offenses, ensure compliance with their duties, allowing inappropriate behavior to be corrected or prevented. ensuring an adequate work environment for the common good in educational institutions. That is why the purpose of this essay is to carry out an analysis of disciplinary administrative procedures in the regulation of teachers' work performance highlighting administrative procedures as fundamental processes since a fair and well-applied disciplinary system not only contributes to maintaining order and professional ethics but also fosters a work environment conducive to the continuous improvement of the teacher. It should be noted that the actions or behaviors observed in teachers represent work performance, therefore, they are linked to skills and knowledge, in the fulfillment of the functions that ethics, morality and legal regulations establish.

Keywords: disciplinary administrative procedures, regulation, teaching job performance, corrective measures, educational quality.

Introducción

Los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones educativas representan el eje central normativo legal, que guía y direcciona los procesos de regulación del desempeño docente, previstos por un conjunto de acciones bajo la responsabilidad del director, quien por ser la autoridad superior en el gobierno interno institucional, por lo cual debe ejercer la coordinación del personal a su cargo y velar por el estricto cumplimiento de los deberes del personal adscrito a su cargo (López, 2012) y por ser el representante del Ministerio del Poder Popular para la Educación, de acuerdo a Ordoñez (2020) está en el deber de garantizar el cumplimiento de la labor docentes y normativa legal, para lo cual requiere tener conocimiento en la formulación, ejecución y seguimiento de los procesos jurídicos administrativos para iniciar el procedimiento administrativo sancionador.

Evidentemente, uno de los procedimientos administrativos más rigurosos que debe ejecutar el director, es el de control y evaluación del desempeño laboral, por ser la fase de la gestión donde se recaudan los insumos que determinan el buen o fallido desempeño laboral del docente, además de ejercer acciones para sancionar si es necesario. En este sentido, la regulación del desempeño laboral del docente debe ser ejercida durante todo el proceso pedagógico y su desenvolvimiento institucional, a través de los procesos y resultados administrativos, producto de la dinámica organizacional.

Por tanto, el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador en pro de consolidar los objetivos de la organización. Al respecto Ghiselli (1998), señala que el desempeño laboral reside en el hecho de estar directamente relacionado las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se deseen alcanzar, las exigencias de políticas educativas, normas, visión, misión de la institución educativa. Desde esta perspectiva, el desempeño laboral va a depender de distintos factores como la motivación,

habilidades, rasgos personales, entre otros.

Sin embargo, existen aspectos que impiden mantener estos factores, entre ellos se encuentran los ingresos económicos que pueda devengar el educador, la preparación inicial académica que recibió y la gestión inadecuada de los procesos administrativos disciplinarios. Cuando estos factores afectan negativamente la actuación del docente y por consiguiente su desempeño, el director responsable de administrar la institución educativa conforme a las normas, aplica los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos por el sistema educativo venezolano. Entendiéndose como proceso administrativo disciplinario una secuencia de actos regidos por un conjunto de reglas políticas y/o actividades establecidas en una organización, con la finalidad de potenciar la eficiencia, consistencia y contabilidad de recursos humanos, técnicos y materiales, Vargas, 2018 (p. 31).

Desde esta visión, el ensayo tiene la intención de profundizar en transversal, los procedimientos administrativos disciplinarios para regular el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas.

Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Un proceso administrativo representa la serie de actos que un funcionario ejerce ante la regulación, control, seguimiento y sanción del desempeño de un sujeto ante la labor que ejerce, la misma debe estar regida por normas y reglas, siendo estas normas y reglas las que están siendo registradas por dicho funcionario.

Ahora bien, en el ámbito gerencial los procedimientos administrativos están referidos a los pasos que condicionan el buen funcionamiento de la organización, empresa o institución. Diversos autores señalan que el proceso o los procedimientos administrativos representan las tareas de quienes llevan a cabo esta función en las organizaciones, sean estas públicas o privadas. Es decir, lo que hace que quien administra, se convierte en las funciones del proceso administrativo

de los procedimientos administrativos que, se consideran como un mecanismo universal que pueden ser aplicados en cualquier tipo de organización y en todos los niveles.

En el caso de las instituciones educativas, los actos que se deben cumplir ante las faltas que comete el personal que laboran en éstas, se les considera procedimientos administrativos disciplinarios. De acuerdo al Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2023)**,** los procedimientos disciplinarios se definen como "la modalidad del procedimiento administrativo (especial) sancionador que se ejerce respecto a personas ligadas con la administración pública actuante mediante una relación de sujeción especial" (p.138). Asimismo, Ávalos, Buteller y Massimino (2014) refieren a los procedimientos administrativos como:

> Aquel en virtud del cual la administración en el marco de una relación de empleo público pretende constatar la comisión por parte de un agente o funcionario público de una falta administrativa de carácter disciplinario y en su caso, aplicar la correspondiente sanción. (p.322)

En síntesis, los procedimientos administrativos disciplinarios corresponden entonces a la atribución que tiene el Estado para evaluar el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles, con el propósito de preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas. Por consiguiente, en las instituciones educativas, debe darse cumplimiento a los procedimientos administrativos disciplinarios al evaluar el comportamiento de los docentes o el de cualquier otro sujeto que ejerza funciones en ésta.

Procedimientos Administrativos Disciplinarios Aplicados a los Docentes en Venezuela, Régimen Disciplinario del Personal Docente

En el caso de Venezuela, los procedimientos disciplinarios aplicados en las instituciones educativas públicas y privadas, son llevados en contra de los docentes, cuando incurren en faltas de las tipificadas en los documentos legales como la Ley Orgánica de Educación

(2009) y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), y obvian la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos que establece los requisitos para aplicar el instrumento del acto administrativo, dichos procedimientos perfectamente enmarcados en el ordenamiento jurídico.

La Ley Orgánica de Educación (LOE, 2009), en la disposición transitoria primera, establece que, para la averiguación y determinación de las faltas cometidas, por las personas a las que se refiere esta ley y a los fines de la decisión correspondiente, la autoridad competente instruirá al expediente respectivo, en el que hará constar todas las circunstancias y pruebas que permitan la formación de un concepto preciso de la naturaleza del hecho. Asimismo, sostiene que todo afectado tiene derecho a ser oído y a ejercer plenamente su defensa conforme a las disposiciones legales.

Faltas

Las faltas son el quebrantamiento de una obligación y la transgresión de una norma. Las faltas en que incurren los docentes se encuentran tipificadas en la LOE (2009) en las disposiciones transitorias en el numeral 5 y de acuerdo a la gravedad y su reincidencia son objeto de aplicación de una la sanción, entre ellas se tiene: la amonestación escrita, la amonestación verbal, separación temporal del cargo y la destitución e inhabilitación. Estas sanciones se encuentran establecidas en la LOE (2009) en el Capítulo VII en las Disposiciones Transitorias numeral 7 en correspondencia con el del artículo 153 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (REPD, 2000)

Tipos de Faltas

Faltas leves

De acuerdo a la LOE (2009) en correspondencia con el artículo 152 REPD (2000) el personal docente incurre en falta leve:

- Retardo reiterado en el cumplimiento del horario de trabajo.
- Inasistencia injustificada al trabajo durante dos (2) días hábiles en el término del mes.

- Incumplimiento en las normas de atención debida a los miembros de la comunidad educativa.
- 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.
- Retardo injustificado en la entrega de los recaudos relativos a la administración escolar.

Las faltas leves en que incurran los docentes pueden ser sancionadas con amonestación escrita o con separación del cargo hasta por el lapso de once meses.

Faltas graves

El personal docente incurre en falta grave de acuerdo al numeral 5 de las Disposiciones Transitorias de la LOE (1999) y el artículo 150 REPD (2000)

- Aplicación de castigos corporales o afrentosos a los alumnos.
- La manifiesta negligencia en el ejercicio del cargo.
- Abandono del cargo sin haber obtenido licencia o antes de haber hecho entrega formal del mismo a quien debe reemplazarlo o a la autoridad competente.
- La inasistencia y el incumplimiento de las obligaciones que le corresponden en las funciones de evaluación escolar.
- Conducta contraria a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres o los principios establecidos CRBV.
- Violencia de hecho o de palabra contra sus compañeros (as) de trabajo, superiores jerárquicos o subordinados.
- El uso de medios fraudulentos para beneficiarse de cualquier de los derechos que acuerde la Ley.
- Coadyuvar a la comisión de faltas graves cometida por otro miembro de la comunidad educativa.
- Reiterado incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentos o administrativos.
- Inasistencia injustificada durante 3 días hábiles en el período de 1 mes.

Sanciones aplicables a las faltas

La facultad de aplicar las sanciones a las faltas cometidas por el personal de una respectiva

institución o unidad, corresponde al funcionario de mayor jerarquía en atención al principio de organización administrativa, y abarcar a los funcionarios o empleados públicos que están en régimen de sujeción con el órgano, y a la vez de que su actuación está dirigida a garantizar el desenvolvimiento o el cumplimiento de las funciones dentro del ordenamiento jurídico, y en consecuencia, está destinada a la autoprotección de la organización administrativa (LEFP, 2002).

De allí que, para poder aplicar la sanción que se pretende imponer, el funcionario debe encontrarse activo o integrado a la organización administrativa, por cuanto es imposible destituir o amonestar a un empleado cuya vinculación con la administración haya culminado su relación laboral, tales como en los casos de renuncia, muerte o jubilación del empleado.

En las organizaciones educativas el director, el supervisor de Servicio o director de Zona Educativa, son los funcionarios facultados para aplicar la sancionar a los docentes que no cumplen con su deber, por la autoridad que le confieren las leyes y reglamentos en materia educativa: Ley Orgánica de Educación y su reglamento (2009), Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (REPD, 2000), así como Ley del Estatuto de la Función Pública (2002).

Los docentes al incurrir en faltas leves pueden ser sancionadas con amonestación escrita, o con separación temporal del cargo hasta por un lapso de once meses. Las faltas graves, según su gravedad, en separación de cargo durante un período de uno a tres años, la reincidencia en la comisión de la falta será sancionada con destitución o inhabilitación para el servicio en cargos docentes o administrativos.

Amonestación Escrita

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, tal como lo establece el artículo 156 del REPD (2000), entre las causales de amonestación escrita se encuentran:

1) Negligencia en el cumplimiento de los deberes al cargo. La negligencia para Ossorio (1981), la es la omisión más o menos voluntaria pero consciente de diligencias necesarias para la guarda, custodia o mantenimiento de bienes. La conducta es culposa. Como ejemplo se podría señalar el caso de no tomar las medidas de prevención, antes de poner en funcionamiento un aparato determinado.

2) Inasistencias injustificadas al trabajo durante dos días hábiles dentro de un lapso de treinta días continuos. El articulo 154 y siguientes del Reglamento Ejercicio de la Profesión Docente (2000) establece que consiste en la represión que, extienda por escrito, hace el funcionario de mayor jerarquía dentro del servicio o plantel, al docente objeto de la sanción. Y pueden implementarse cuando existan tres amonestaciones orales en el término de un año, inasistencias injustificadas durante un (1) día hábil, o dos turnos de trabajo, en el término de un mes, y la inasistencia injustificada al trabajo durante dos (2) días hábiles en el lapso de 6 meses, o durante (3) días hábiles en el plazo de un año. Cabe destacar que tres amonestaciones escritas constituyen causal de separación del cargo, cuando se produzca dentro del plazo de un año.

Amonestación Oral

Esta sanción está contemplada en el artículo 154 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), y el mismo indica que consiste en la represión que hace el superior inmediato en el lugar de trabajo, personal y privadamente, al docente objeto de la sanción administrativa.

Las causales que dan lugar a dicha amonestación están previstas en el artículo 155 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), y consiste en el retardo injustificado y reiterado en el horario de trabajo, en la entrega de recaudos de la planificación enseñanza o evaluación de los alumnos y falta de cortesía en el trato con miembros de la comunidad educativa.

Separación Temporal del Cargo

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)

establece en su artículo 160 y siguientes, que la separación del cargo consiste en la privación temporal de su ejercicio, sin remuneración ni consideración de tiempo de servicio. La medida surtirá efecto desde su notificación al docente y se le hará conocimiento de la oficina de personal, Comisión Nacional de estabilidad y Junta Calificadora Nacional.

El abandono injustificado de trabajo durante dos días hábiles constituye causal de separación del cargo por un mes, cuando se produzca en el plazo de 30 días continuos. La reincidencia es causal de separación por (3) meses, si se produce en el plazo de un año.

Son causales de separación del cargo hasta por un lapso de once (11) meses, haber sido objeto de tres amonestaciones escritas en el término de un año. Incumplir de forma injustificada y reiterada con el tiempo destinado para el logro de los objetivos programáticos, igualmente incumplimiento injustificado en la entrega de los recaudos de la administración escolar e insubordinación reiterada a la autoridad educativa competente.

La suspensión con goce de sueldo terminara, además de lo previsto en el artículo anterior, por revocatoria de la medida, o si se dictare decisión de sobreseimiento, o absolución en la averiguación efectuada, o si al funcionario le fuere impuesta una sanción con motivo del procedimiento disciplinario iniciado.

Destitución e Inhabilitación

La destitución consiste en la separación definitiva o cargos que venía desempeñando el docente, con inhabilitación para el servicio en cargos docentes, durante un período de tres a cinco años, por decisión motivada del ministro con competencia, Artículo 159 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)

Para Brewer-Carías (2005), los mecanismos relativos a la destitución, se aplican a todos los funcionarios públicos, de tal manera que un funcionario de libre nombramiento y remoción, aun siendo de libre remoción, si se le quiere destituir como consecuencia de una falta

disciplinaria, es necesario que para ello se cumpla con los requisitos previstos en la ley.

La destitución se aplica como sanción, en los casos de conducta incorrecta y grave del funcionario en el ejercicio de su cargo. La remoción es inherente a determinados cargos y por eso, se puede producir sin que implique inobservancia a los deberes y normas que tienen los funcionarios públicos. El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), establece en su artículo 159 que la destitución consiste en la separación definitiva del cargo o cargos que venía desempeñando el docente, con inhabilitación para el servicio en cargos docentes, durante un periodo de tres a cinco años, por decisión motivada del ministro con competencia.

Procedimientos para Aplicar las Sanciones

Los procedimientos para aplicar las sanciones administrativas se presentan una vez que se han traído a colación nuevos hechos que hacen que la falta antes determinada, no sea la adecuada, sino que más bien se agrava la situación antes establecida como causal de sanción bien sea por escrita, suspensión del cargo o de sus actividades, destitución, en fin, cualquiera de las sanciones establecidas.

Reincidencia

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), establece en su artículo 172 que el funcionario designado para realizar la averiguación elaborara un expediente, foliado en letras y números, que contendrá las declaraciones del docente investigado, las actuaciones practicadas y, en general, todo el material probatorio para hacer constar los hechos, con todas las circunstancias que puedan influir en su calificación. En el informe final de la averiguación se especificará y motivará las conclusiones sobre la participación del docente en los hechos, que puedan dar origen a la apertura de expedientes disciplinarios.

Determinación de la Falta

Para López (2012), la determinación de la falta se realiza por la autoridad educativa competente, por medio de todas las actuaciones, gestiones y diligencias, así como la recaudación de pruebas, de oficio o presentadas por los interesados, que ayuden al buen conocimiento del asunto. Una vez determinado los hechos se procede a determinar las faltas y la sanción a la que haya lugar.

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), establece en su artículo 173 que la determinación de faltas presuntamente cometidas por miembros del personal docente, la hará el director de educación o de la Zona Educativa, al tener conocimiento del resultado de una averiguación administrativa inicial, en la que resulte presuntamente responsable de la comisión de faltas de un docente.

Desempeño Laboral del Docente

Para la administración, es indispensable el adecuado manejo de los recursos de una empresa y su funcionamiento, así como es fundamental el talento humano, por lo que es imprescindible que el mismo posea la capacitación necesaria para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito para la organización.

En este sentido, la organización regula y controla este talento a través del orden o las medidas disciplinarias que establezca, para ello debe evaluar en todo momento este talento que además determinará el desempeño laboral del empleado. Chiavenato (2007), sostiene que:

> La evaluación del desempeño es un proceso dinámico mediante el cual se identifica el rendimiento que un colaborador logra en su puesto de trabajo, es una apreciación sistemática de un trabajador en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, se apoya en el análisis de puestos y adicionalmente es utilizado para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y sobretodo su contribución a la organización.(p.154).

En el ámbito educativo, el desempeño laboral, está dado por la cabalidad en el ejercicio de la profesión docente, es decir, en el cumplimiento de las funciones que la ética, la moral y la normativa legal establecen. Montenegro (2005)**,** manifiesta que el desempeño docente "es el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno". (p.59).

Dicho de otro modo, son tres aspectos que el autor destaca en la labor docente, unas series de actividades realizadas para el cumplimiento de las tareas como educador, estas tareas asociadas a su propia preparación profesional y continua, planificación curricular y toda acción que conlleve a la autonomía del docente; asimismo el autor señala las acciones realizadas hacia el estudiante, específicamente conducidas al ámbito metodologías, estrategias de la enseñanza, para lograr éxito del aprendizaje y finalmente en relación al entorno, lo que compromete al docente en su desempeño a nivel de compromiso institucional y lo reta a nivel de comunidad.

Visto de este modo, comprende el conjunto de acciones, comportamientos y resultados observados en el docente, relevantes para el logro de los objetivos institucionales y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se relaciona con la eficiencia y el cumplimiento de sus deberes pedagógicos, administrativos y de relación interpersonal.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO**,** 2007), sostuvo que el desempeño del educador es un aspecto clave para obtener una educación óptima, es importante contar con educadores de calidad y desde esa óptica, ser la prioridad en el ente educativo, que haya preocupación para lograr docentes con calidad, no perfeccionando únicamente los sistemas de enseñanza y continuo para los educadores, sino que de igual manera se consiga que la actividad docente sea atractiva, de tal manera que sirva de ejemplo para los nuevos profesionales y que éstos

mantengan una alta motivación y entrega por su profesión

En este orden de ideas, el desempeño laboral representa la piedra angular para el éxito de las instituciones educativas ya que gracias a este se logran los objetivos, metas, misión y visión que esta se plantea. Es por ello, que la gestión educativa, está en el deber de evaluar constantemente el desempeño del docente, de manera tal que se garantice el logro de los fines educativos. Valdés (2004), considera que:

> La evaluación de desempeño docente, es un procedimiento metódico mediante el cual se obtienen datos legítimos y verídicos, del protagonismo del docente con el propósito de corroborar y valorar el impacto educativo que resulta en los estudiantes el ejercicio de sus competencias profesionales pedagógicas, el control de emociones, el compromiso laboral y la condición de sus vínculos interpersonales con los estudiantes, madres y padres de familia, directivos, colegas y autoridades de las instituciones comunales.(p.94)

Para que el proceso de evaluación al desempeño laboral del docente se cumpla es pertinente considerar los procesos de la gestión educativa, donde los directivos de estas instituciones ejerzan su función a plenitud y consecuentemente orienten y asesoren a los docentes, a fin de que éstos contribuyan con éxito de la formación integral de los estudiantes. El ejercicio de una buena gestión educativa conllevaría no sólo a elevar la calidad educativa sino también a tener profundos beneficios sobre la comunidad escolar, como lo expresado por Banz (2008), “tanto el clima institucional y la convivencia son necesarias para generar una sesión de aprendizaje democrática” (p.34).

En síntesis, la evaluación del desempeño laboral es entonces, un procedimiento estructural y sistemático que permite medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como vencer el grado de absentismo, pero muchos no lo ejercen a plenitud y limita el hecho de descubrir en qué medida es productivo un empleado o

el equipo y si podrán mejorar su rendimiento futuro.

Cabe considerar, por otra parte, que en el Marco de la Buena Enseñanza (MBE, 2003) modelo utilizado en Chile, Perú, la República Dominicana y Venezuela conciben la labor docente como un proceso un proceso complejo que va más allá de la simple transmisión de conocimiento donde intervienen las siguientes dimensiones:

Desempeño Pedagógico y Didáctico: fundamentada en el dominio de la enseñanza y el aprendizaje, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. La planificación curricular, el uso de recursos y la evaluación, por cuanto la preparación de la clase debe considerar las características de los estudiantes y los objetivos de aprendizaje La innovación pedagógica y la adaptación a a las necesidades de los estudiantes, reflejan el enfoque de una educación centrada en el estudiante, donde el docente es un mediador y facilitador.

La dimensión de cumplimiento de deberes y responsabilidades se vincula con la profesión docente, no solo implica estar presente, sino también que se adhiere a la normativa. Se relaciona con el dominio de las responsabilidades profesionales, enfatizando a la participación en las instituciones como comunidad de aprendizaje y la responsabilidad del docente en su rol profesional. La asistencia, la participación en actividades y la entrega de documentos son manifestaciones de este compromiso ético y profesional.

Por su parte, la **dimensión de desarrollo profesional y crecimiento personal** se fundamenta en la idea de que la docencia es una profesión en constante evolución, en la reflexión crítica sobre la propia práctica y en la formación continua.

Además, estas dimensiones se fundamentan en la normativa venezolana en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), el cual se desprende de los principios de la Ley Orgánica de Educación (2009). Este reglamento

establece las pautas para la evaluación y carrera docente.

La Dimensión de **Desempeño Pedagógico y Didáctico** se fundamenta en las atribuciones del docente, establecidas en el Capítulo IV, Título I del reglamento. Artículos como el 6, numeral 1, señalan la obligación del educador de Planificar, desarrollar y evaluar las actividades académicas, lo que respalda las actividades de planificación, uso de estrategias y evaluación. La adaptación a las necesidades de los estudiantes es un principio transversal de la educación bolivariana, que busca la inclusión y el trato diferenciado según las particularidades de cada alumno, aunque no se explicite en un artículo único, es una práctica requerida por el sistema.

Para la dimensión **Cumplimiento de Deberes y Responsabilidades** justifica en el Título II del reglamento, donde se especifican los "Deberes del Personal Docente". El artículo 6 establece de manera explícita la obligación de "asistir a sus labores con la puntualidad y en el horario establecido" (numeral 4) y de "cumplir las órdenes e instrucciones emanadas de las autoridades competentes en el ejercicio de sus atribuciones" (numeral 6), lo cual incluye la participación en actividades institucionales y la entrega de informes.

El **Desarrollo Profesional y Crecimiento Personal** se contempla en el Título III, Capítulo I, la "Formación Permanente del Personal Docente". El artículo 38 establece que el docente debe participar en programas de capacitación y perfeccionamiento. La autoevaluación y la búsqueda de actualización son prácticas inherentes a la profesionalización, y son consideradas para el ascenso en el escalafón, como se especifica en el Título IV, evidenciando la valoración del crecimiento continuo.

Conclusión

Los procedimientos administrativos disciplinarios en el sistema educativo emergen como un eje transversal en la regulación del desempeño laboral del docente. Donde la figura del director es la

figura de mayor jerarquía en atención al principio de organización administrativa es primordial para garantizar el cumplimiento de la normativa legal educativa, así como la correcta aplicación de las sanciones en caso de incumplimiento de los deberes y responsabilidades de los docentes.

La ley orgánica de Educación (2009) y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) es un marco normativo que busca no solo sancionar, sino también prever un ambiente educativo donde se valore el desempeño docente y la ética profesional del docente. Este enfoque integral es fundamental para asegurar la calidad educativa, la motivación, la preparación académica y la gestión administrativa. La falta de atención a estos aspectos puede llevar a una disminución de los procesos educativos y, por consiguiente, a un impacto negativo en la formación de los estudiantes.

Por lo tanto, es indispensable, que en las instituciones se enfoquen en los procedimientos sancionatorios, implementen estrategias de apoyo y desarrollo profesional para los docentes. Esto permitirá no solo el cumplimiento de las normativas, sino también la creación un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento profesional.

En este contexto la evaluación del desempeño docente se convierte en una herramienta clave para la mejora continua de la calidad educativa. La implementación de procesos evaluativos o regulatorios sistemáticos y justos, que consideren el compromiso ético y profesional, es fundamental para fomentar una cultura de excelencia en las instituciones educativas

Finalmente, es imperativo que directores y autoridades educativas asuman su rol responsablemente, para garantizar el cumplimiento de la normativa valorando el esfuerzo y dedicación de los docentes. La correcta aplicación de los procedimientos administrativos, en conjunto con políticas de desarrollo profesional, contribuirá a un colectivo docente altamente capacitado y motivado para alcanzar los fines y objetivos plasmados en Ley Orgánica de educación

Referencia

Ávalos, E., Buteler, A. y Massimino, L. (2014). *Derecho Administrativo I*. Córdoba: Alveronis Ediciones.

Banz, C. (2008). *La Disciplina como proceso formativo.* Disponible en: http://wwwfs.mineduc.cl/Archivos//ConvivenciaEscolar/doc/archivo_447.pdf. [Consultado, 2015, enero 25]

Brewer-Carías (2005). *Derecho Administrativo*, Principios y Fundamentos del Derecho Público Tomo I, Ediciones de la Facultad de Derecho, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. (8a ed.), México. Mc Graw-Hill, Interamericana.

Ghiselli, M. (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.

Ley del Estatuto de la Función Pública. (2001).Gaceta Oficial N° 5559 Extraordinaria, noviembre 13, 2001.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial N° 25.390 Extraordinaria, agosto 13, 2009.

López, R. (2012). *Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente*. Volumen 1. Publicaciones Monfort, c.a. Pinter. Caracas. Venezuela

Ministerio de Educación de Chile. (2003). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago de Chile: Autor.

Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.* Bogotá: Cooperativa Editorial del Magisterio.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2007). *Conferencia Mundial sobre la Calidad de la Educación*.

Ordoñez, N. (2010). *Liderazgo del director y su relación con el clima organización*. Trabajo de Maestría, Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Coro, Venezuela.

Real Academia Española (2023). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico.* Disponible en: https://dpej.rae.es/lema/procedimiento-administrativo-disciplinario#:~:text=Adm.,83%2D120. [Consultado: 2024, Abril 22].

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario, octubre 31, 2000.

Valdés H. (2004).*Desempeño Docente y su evaluación.* Editorial Pueblo Nuevo

Vargas, J. (2019). *Influencia de la apertura de procesos administrativos disciplinarios en la mejora continua y competitividad profesional e Institucional en La Ugel San Román. Tesis de Maestría.* Universidad Andina, Perú.