

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**“IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA LEY DE LA REFORMA  
MAGISTERIAL N° 29944 EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°  
3055 “TÚPAC AMARU” - UGEL 04”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

BACH. Segundo Manuel QUISPE CAMACHO

ASESOR:

Dr. Marco ZEVALLOS ECHEGARAY

Lima – Perú

2016

## DEDICATORIA

Es mi deseo como sencillo gesto de agradecimiento, dedicarle mi Trabajo de Grado Plasmada en el presente Informe, a mi Esposa Ana María por su amor, cariño y comprensión. A mis hijos (a) Elizabeth, Brenda, Heisson, Bady, Necker y Joer, quienes siempre están a mi lado me apoyan con espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos.

### **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza de seguir adelante y sobre todo salud.

A los Profesores de la Universidad y a mi querida esposa, quien me apoyó en los momentos difíciles.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I**

#### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3 OBJETIVO GENERAL	15
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.7 VIABILIDAD O FACTIBILIDAD	18

### **CAPÍTULO II**

#### **MARCO TEÓRICO**

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2 BASES TEÓRICAS	25
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	70
2.4 HIPÓTESIS	73
2.5 VARIABLES	74
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	74

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	76
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	78
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	79

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS**

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	81
4.2. CONTRASTACIÓN Y DE HIPÓTESIS	98

**CAPÍTULO V**

DISCUSIÓN DE RESULTADOS	106
-------------------------	-----

CONCLUSIONES	110
--------------	-----

RECOMENDACIONES	112
-----------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
----------------------------	-----

A N E X O S	116
-------------	-----

## RESUMEN

El objetivo fundamental de esta investigación es determinar las implicancias jurídicas que tiene la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL 04.

La técnica de muestra utilizada ha sido la probabilística estratificada, para la elección de la muestra de docentes de Educación Básica Regular (EBR) que laboran en la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL 04. Por consiguiente, población está conformada por 102 docentes y una muestra de 22 docentes de EBR en los niveles de educación, primaria y secundaria de menores.

Asimismo, el presente trabajo tiene diseño descriptivo correlacional, y los datos fueron recogidos en forma personal en fechas y momentos determinados, para luego analizar las variables, su ocurrencia e interrelación.

Los resultados indican que existe relación entre las variables de estudio, al nivel de  $p < 0,01$ . Se halló que todas las dimensiones de la variable independiente correlacionaron positivamente con cada una de las dimensiones de la variable dependiente.

En conclusión, la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, según los docentes evaluados, tiene un impacto favorable en la particularidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021.

**PALABRAS CLAVE:** Ley de Reforma Magisterial N° 29944, Evaluación del Desempeño Laboral los Docentes.

## **ABSTRACT**

The fundamental aim of this investigation is to determine the juridical implications that Magisterial N has the Law of Reform Magisterial Twenty nine thousand nine hundreds forty four in the evaluation of the labor performance of the teachers of the educational institution Number Thirty fifty five "Túpac Amaru" Unit of Educational Local Management zero four.

The technology of sampling used has been the stratified probabilistic, for the selection of the teachers' sample of Basic Regular Education (EBR) that there works in the educational institution Number Thirty fifty five "Túpac Amaru" Unit of Educational Local Management zero four. Consequently, population is shaped by Hundred two teachers and a sample of Twenty two teachers of EBR in the levels of education, primary and secondary of minors. Likewise, the investigation is with descriptive design correlational, and the information was gathered in form personalized in dates and certain moments, then to analyze the variables, his incident and interrelationship.

He managed the affairs as instrument of compilation, a questionnaire of opinion in order that the teachers of the sample offer his appraisals brings Magisterial N over of the implications of the Law of Reform Magisterial Twenty nine thousand nine hundreds forty four, and the evaluation of the labor performance of the teachers of the educational institution in the frame of the established in the Educational National Project Two thousand twenty one.

The results indicate that relation exists between the variables of study, at the level of  $p < 0, 01$ . One thought, in addition, that each of the dimensions of the independent variable correlated positively with each of the dimensions of the dependent variable. In conclusion, the Law of Reform

Magisterial Twenty nine thousand nine hundreds forty four has had, according to the evaluated teachers, a favorable impact in the quality of strategic management of the Educational National Project Two thousand twenty one.

**KEY WORDS:** Law of Reform Magisterial Twenty nine thousand nine hundreds forty four, Evaluation of the Labor Performance the Teachers.



## INTRODUCCIÓN

Considerando que el Perú, como uno de los miembros de los países iberoamericanos que han previsto cambios esenciales en la educación cuyas propuestas están proyectadas a las metas educativas al 2021 “La educación que queremos para la generación de los bicentenarios”, tomando en cuenta el acuerdo nacional peruano, el Congreso de la República ha propuesto una nueva Ley, que ha sido promulgada por el Presidente de la República, denominada Ley de Reforma Magisterial N° 29944, enmarcada en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, que plantea 6 objetivos estratégicos, 14 resultados, 33 políticas de estado y 48 políticas específicas en las cuales se delinearán estrategias que consientan ejecutar cambios de fondo en la estructura educativa peruana, siendo una de sus políticas la mejora de la calidad del docente, previendo un servicio adecuado para los más de 8 millones de alumnos de EBR (Inicial, Primaria y Secundaria), EBA y ETP; para ello, el Ministerio de Educación ha implementado una diversidad de acciones colaterales, comprendiendo a los maestros en un proceso exigente de evaluación en su desempeño laboral y capacitación a nivel nacional.

Al haberse derogado la Ley del Profesorado N° 24029 y su modificatoria N° 25212, de igual también se derogó la Ley de la Carrera Pública N° 29062, y incorporarse en vigencia una nueva reglamentación denominada Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, se buscó conocer las Implicancias de esta Ley en la Evaluación del Desempeño Laboral de los docentes de EBR de la Institución Educativa Seleccionada en la muestra. Asimismo, el presente trabajo buscó determinar la incidencia del adiestramiento en las áreas de especialidad y estrategias didácticas; estar al tanto sobre la evaluación docente, considerando las acciones meritocráticas y el tiempo de servicios; identificar las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta las

escalas docentes y las remuneraciones. En otros términos, establecer la Implicancia jurídica de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la evaluación del desempeño laboral de los docentes del área estratégica de Gestión Pedagógica, permisible al desarrollo de competencias, y a las condiciones de trabajo que permitan un ascenso de escalas adecuado, así como remuneraciones justas.

De igual manera, conocer la Implicancia jurídica, que consienta una acreditación adecuada y desarrolle un clima institucional favorable para el aprendizaje; y sobre la gestión estratégica en Investigación, que permita una marcada investigación acción, con innovación pedagógica permanente.

La viabilidad de la investigación presenta mayor consistencia debido a la experiencia del investigador, haber ocupado el cargo de Director de diversas instituciones educativas de EBR, Especialista de Educación, Asesor jurídico, funcionario del sector educación, ocupando cargos de Jefe de área y Director de Gestión Pedagógica UGEL, experiencia que consentirá correlacionar los constructos definitivos de la hipótesis propuesta en la investigación de manera clara y precisa.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.**

Los gobiernos que han ido antecediendo a lo largo de nuestra historia republicana, han mantenido una creciente atención por mejorar la calidad de la educación, generando en su accionar una preocupación por el desempeño del docente en el logro de estándares internacionales en el aprendizaje de los discentes.

En nuestro país en las últimas tres décadas, la educación nacional en todos sus niveles y modos ha encontrado complicaciones organizacionales de infraestructura, equipamiento, de implementación con recursos tecnológicos y pedagógicos. Pero no se ha podido mejorar la deficiencia en la calidad de la formación profesional docente en universidades, institutos y escuelas superiores; ausencia de calidad en el rendimiento de estudiantes que los ha dejado fuera de competencia latinoamericana y mundial, etc. Problemas que se han ido almacenando y acrecentando a lo largo de la historia de la educación peruana.

Las regiones desde los años 90 reciben un presupuesto adicional para educación a través del canon minero o portuario, presupuesto que no ha influenciado como panacea para el mejoramiento de la calidad educativa regional debido a la falta de una política educativa nacional, si bien la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, busca regular

un problema de años relacionado al magisterio, esta no asegura el presupuesto, que permita la influencia en la aplicación de los pilares de la política docente en las dimensiones; que se enmarca dentro del Proyecto Educativo Nacional al 2021, los proyectos educativos regionales y los proyectos educativos locales en todos los niveles se logran con el factor presupuesto en educación, el disloque para el proceso de cambio hacia la calidad se aprecia en la falta de una política sostenida para el incumplimiento de la Ley General de Educación N° 28044.

Entonces lo que propone la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, busca enaltecer la calidad de la educación a nivel nacional y para esto ha planteado 7 objetivos importantes, para avalar la calidad educativa de las instituciones públicas, se debe contar la capacidad de docentes y autoridades educativas, comenzar con el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e aptitud del profesor para el logro del aprendizaje y del progreso integral de los estudiantes, valorar el mérito en el ejercicio laboral, generar las situaciones para el ascenso a las diversas escalas de la Carrera Pública Magisterial, en igualdad de oportunidades, respaldar mejores condiciones de trabajo para proporcionar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos, determinar criterios y métodos de evaluación que respondan el ingreso y la permanencia de profesores de calidad, fortificar el Programa de Formación y Capacitación Constante, generar un impacto significativo en el desarrollo de la calidad educativa de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021.

De igual manera considera 4 tipos de evaluaciones; Evaluación para el ingreso a la carrera magisterial, evaluación el desempeño docente, evaluación para el ascenso de una escala otra y evaluación para ascender a cargos en las diferentes áreas del desempeño laboral.

Los maestros generalmente tiene argumentos encontrados, creen que la calidad educativa es incrementar dinero a los haberes y llega la calidad, han excluido de todas sus propuestas el sentido del verdadero proceso de transformación que es la meritocracia, el que más se prepara recibe más beneficios y por lo tanto mayor remuneración, la Carrera Pública ha centrado los principios rectores del cambio en gestión de calidad, así en una de las escuelas donde el Director está incorporado a la Carrera Pública el nivel de gestión se ve comprometido hacia el cambio por existir un espíritu de desarrollo personal meritocrático, primero porque el funcionario público se siente mejor remunerado elevando el nivel de su servicio, segundo que sus méritos se los agradece a el mismo porque la meritocracia le permite elevar su autoestima y tercero que los alumnos sentirán con profundidad el cambio institucional, cuarto que dicho profesional no cesara de prepararse por que las evaluaciones son permanentes en el sistema que garantice el logro del éxito educativo y un mejor futuro para la educación peruana.

La investigación busca determinar las implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial y la valoración del trabajo del docente, para generar un cambio estructural en las políticas de estado que garanticen una evaluación transparente y sistemática todo esto con la finalidad de lograre un desarrollo óptimo de la calidad educativa, en lo pedagógico, institucional y en investigación, cerrando brechas desde la infancia y a través de la labor inter-sectorial concertada del estado en las regiones y los sistemas de evaluación contemplada en la referida norma.

Estas implicancias jurídicas dan a comprender que la educación no es ni puede ser un asunto social dejado al libre albedrío de las personas, de los grupos y clases sociales que existen en toda sociedad, como fácilmente creen ciertos sectores de personas e incluso no pocos

ingenuos educadores que se hallan laborando en el magisterio nacional y regional.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL.**

¿De qué manera las implicancias jurídicas de la ley de la Reforma Magisterial N° 29944 se relacionan con la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.**

1. ¿Qué implicancias jurídicas existen en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que se relacionan con capacitación en los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”?
2. ¿Qué implicancias jurídicas existen en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que se relacionan con la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”?
3. ¿Qué implicancias jurídicas existen en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que se relacionan con las condiciones de trabajo de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”?

## **1.3 OBJETIVOS.**

### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL.**

Determinar las implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que se relacionan con la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

1. Establecer las implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que se relacionan con la capacitación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.
2. Establecer las implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que se relacionan con la evaluación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.
3. Establecer las implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que se relaciona con las condiciones de trabajo de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Si la investigación como sostienen Sánchez (2006) y Cerdas (2011), sirve para resolver problemas sociales y generar nuevos y mejores conocimientos, la realización del trabajo ha significado un importante

hito para contribuir al análisis y comprensión que la educación y sus medidas que reflejan una fuerte dosis de decisiones políticas. En esta medida, el estudio crítico y valorativo de los alcances y aspectos fundamentales de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, de fecha reciente, ha significado un momento importante para evaluar la actitud política de los docentes de Educación Básica Regular del país, y particularmente de la región central y de Concepción en especial.

En este estudio se pretende alcanzar connotaciones políticas ideológicas, que los docentes mantienen a la fecha, si se tiene en consideración los avances científicos, tecnológicos y humanísticos que signan al quehacer educativo, que hoy se viene dando; además de esta mencionada ley, otras que de algún modo pretenden colaborar para elevar la calidad educativa, los aprendizajes significativos mediante el nuevo marco curricular nacional, los aprendizajes fundamentales diseñados por el Ministerio de Educación y así procurar resolver los innumerables problemas educativos, lograr una gestión transparente y de calidad, concomitante a la solución, aunque sea parcial de los asuntos económico-sociales que demanda el país y la absoluta mayoría de docentes, como lo proponen políticamente la Ley General de Educación N° 28044, en sus dientes tipo de evaluaciones consideradas como políticas educativas de estado.

Además, la importancia de la investigación ha permitido analizar tanto las políticas educativas impuestas por el Estado, como ente directriz de la dirección de la sociedad, como las respuestas políticas que brindan los docentes de Educación Básica Regular, según su formación y capacitación profesional, los aprendizajes sindicales y ricas experiencias obtenidas en la actividad educativa en los distintos niveles educativos que se han efectuado a la fecha,



a nivel del país y otras experiencias regionales, obviamente en un contexto social, económica y política difícil, y muy venido a menos.

En este sentido, la investigación, igualmente, ha permitido adquirir los criterios científicos e institucionales que giran en torno a la educación, sin dejar de mencionar los aprendizajes epistemológicos adquiridos por la autora de este trabajo académico, por cierto.

El estudio está orientado a establecer la concepción política que tienen los docentes de la institución educativa y la legalidad de la valoración del cometido laboral del docente en la mejora de la calidad educativa.

## **1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.**

Se pretende establecer es las implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial y su relación con la evaluación el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” de la UGEL 04. Teniendo como fundamento jurídico la ley General de Educación N° 84044, Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

La investigación se desarrollará en el ámbito de la Institución Educativa N° 3055 “Túpac Amaru” de la jurisdicción de la UGEL 04 distrito de Comas, pueblo joven Carmen Bajo del distrito de Comas, durante los meses de Abril a agosto del 2016.

## **1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

El trabajo se considera viable, puesto que es de interés del Ministerio de Educación, de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y la UGEL 04. Replanteando nuevas formas de evaluación del desempeño docente, perfeccionamiento, especialización y capacitación de los docentes de esta jurisdicción que comprende la UGEL 04.

El trabajo tiene mayor viabilidad debido a la experiencia del investigador, por haber sido docente y Directivo, Jefe del área de gestión Pedagógica y Director de esta misma jefatura durante varios años.

El análisis, debe ser totalmente objetiva, plantearse preguntas como se puede llevar a cabo la investigación y el tiempo nos tomará en llevarla a cabo. La cuestión “tiempo” varía en cada investigación; a veces se requieren los datos en el corto plazo, mientras que en otras ocasiones el tiempo no es un factor importante. De igual manera reafirmamos la viabilidad del estudio porque estamos asegurando la disposición de los recursos humanos y materiales, lo necesario para ejecutar la presente investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

A pesar de que existe una diversidad bibliográfica sobre la Ley de la Reforma magisterial N° 29944 y sus implicancias jurídicas en la evaluación del desempeño laboral de los docentes. Pero sin embargo, son escasas las investigaciones y si es que existe, estas de una manera parcial vinculan las variables tratadas, igualmente sucede con las investigaciones a nivel internacional, esto se puede deber a que son políticas de estado que se deben aplicar en cada país y muchas de ellas no se pueden generalizar. Por las razones expuestas se están tomando experiencias referenciales a las siguientes:

##### **2.1.1 Antecedentes Internacionales.**

Marquez,(2009), sustentan en la Universidad de Málaga España, para optar el grado de doctor, la tesis titulada “La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la Práctica, en una de sus conclusiones de termina que se debe fomentar un modelo de docente reflexivo, que analice y cuestione su práctico con el fin de mejorarla, que es capaz de tomar decisiones, porque su objetivo es el aprendizaje de los estudiantes y la enseñanza de su asignatura o área de

conocimiento del medio para alcanzar estos objetivos. Dotar al profesor cualidades que como profesional debe ser comunicativo, capaz de interactuar con sus alumnos y abrir cauces de comunicación, que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje.

Kuzmanich (2010), sustentó en la Universidad de Chile, la Tesis titulada "Reforma Educacional Chilena. Concepciones políticas de los de profesores de Colegios Municipales de la región Metropolitana". Considerándose el siguiente problema ¿Cuál es la concepción política que tienen los profesores de educación básica y media, de establecimientos municipales de la Región Metropolitana, respecto a la Reforma Educacional Chilena? La investigadora concluye que. El rol del Docente trasciende el salón de clases, de ahí la importancia de conocer los significados que ellos le atribuyen a la reforma en su labor de docente.

Por lo que en ningún caso se habla de la reforma como un fracaso, se observan en ella virtudes y defectos. Los logros de la reforma sólo se reconocen hacia los niños y jóvenes de los colegios, sin embargo, hacia los docentes se distinguen más bien problemas, sobre todo, tienen un visión crítica hacia la Jornada Escolar Completa y de cómo ésta ha afectado en su labor. En este sentido, hay una voluntad docente para poder mejorar aquellos aspectos negativos, pero es precisamente en esos aspectos donde los puntos de vistas de los profesores no concuerdan con la perspectiva oficial. En cambio para los propulsores de la reforma consideran que el cambio más radical es el del currículum, ya que se pasa de una pobreza de conocimiento y aprendizaje que llegaba a ser vergonzoso, a una mayor calidad de los aprendizajes y se ha tomado en cuenta que el espacio de los aprendizajes es la escuela, lo cual conlleva el planteamiento del aumento de horas de clases. Sin embargo, esto no es lo mismo que piensan los

profesores, ya que se debe considerar que una cosa es tener un nuevo currículum y otra cosa es implementarlo, una cosa es ampliar el tiempo escolar y otra cosa es usar ese tiempo útilmente. Y este es uno de los aspectos en que el pensamiento de los entrevistados no concuerda con el oficial, ya que para los docentes sólo ha cambiado el currículum en los nombres, pero en el fondo es lo mismo.

Ojeda (2010), sustentó en el Instituto Universitaria de Tecnológico del Yaracuy del estado Yaracuy Venezuela, la Tesis titulada "Evaluación del desempeño docente". Considerándose el siguiente problema ¿Cuáles son los aspectos del desempeño del docente de la Unidad Educativa Fernando Ramírez, Municipio Independencia, Estado de Yaracuy, llegando a las siguientes conclusiones:

En relación al indicador actualización y orden permanente de determinó que los docentes objeto de estudios muestra limitación en la predisposición de asistir a cursos, jornadas, talleres, seminarios profesionales - pedagógicas y mantenerse al día con las innovaciones de los métodos y técnicas en el campo educativo para mejorar lo técnico – practico de la didáctica en el aula y por ende optimizar su desempeño como docente.

Los resultados obtenidos de acuerdo al indicador creatividad e invención, manifiestan que los docentes muy poco seden espacios para tratar problemas de dificultades de aprendizajes, menos emplean métodos de instrucción de cuidado individual, pequeños grupos y colectivos, igualmente casi nunca aplican estrategias innovadoras para lograr la mejora del conocimiento de los niños sea significativa y creativa. Con respecto al indicador motivador, los resultados reflejan que muy poco los docentes motivan a los

alumnos para que el aprendizaje sea significativo, menos aún estimula la competencia sana en los alumnos para lograr los objetivos académicos planteado en los proyectos de aprendizaje. En cuanto al indicador emocionalidad, que los docentes muy poco le divierte el trabajo con los niños, debido a que no utilizan la parte lúdica en las actividades pedagógicas, menos utiliza dinámicas al inicio de las mismas. Igualmente muy poco considera la parte afectiva en la pedagogía. Igualmente, en el indicador docente mediador, se evidenció que un alto porcentaje de los maestros encuestados no relaciona las estrategias de aprendizajes con los saberes populares de la comunidad ni utilizan recursos y materiales significativos para que el niño se sienta estimulado a aprender.

### **2.1.2. Investigaciones Nacionales.**

Gonzales T, (2015), sustentó en la Universidad San Martín de Porres para optar el Grado de Doctor en Educación, La tesis titulada "Impacto de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021", Llegando a una de las siguientes conclusiones. En términos generales, los resultados indican que el impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se relaciona positivamente con la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021. También es importante considerar la primera recomendación del estudio en su recomendación de hacer réplicas este estudio en segmentos poblacionales de docentes de instituciones educativas de regiones de las zonas litoral y alto andina, así como de las regiones tropicales, a fin de calibrar el impacto que está

teniendo a nivel nacional la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

### **1.2.3. Investigaciones Locales.**

Chacon (2011), sustentó en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzman y Valle”, para optar el Grado de Doctor en ciencias de la educación, La tesis titulada “Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte UGEL 06”. La variable desempeño docente, presenta cinco dimensiones: dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, relaciones interpersonales, y formación en valores éticos; en tanto, la variable rendimiento académico de los estudiantes del Área de Geografía ,Historia, y Economía de Educación Secundaria, tiene tres extensiones: manejo de información, comprensión espacio – temporal, y juicio crítico. La investigación es de tipo descriptivo-correlacional. El diseño es no experimental transaccional. La población de estudio involucra a docentes y alumnos de la institución educativa N° 0029, Se extrajo una muestra probabilística de 13 docentes (100%) y otra muestra de estudiantes de 214 estudiantes, correspondiente al período lectivo escolar 2009.

Se procedió a la aplicación de la prueba estadística del Chi – cuadrada demostrándose que existe relación significativa directa entre las variables desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes, confirmándose todas las hipótesis planteadas; de igual forma, la variable evaluación del desempeño docente obtuvo una calificación numérica promedio de 14.85, que

corresponde a un estado de calidad categórica regular. La variable rendimiento académico de los estudiantes, consiguió una evaluación numérica promedio de 7.542, que corresponde e una correspondencia significativa.

Palomino (2012). sustentó en la Universidad de San Martín de Porres, para optar el Grado de Maestro en ciencias de la educación, La tesis titulada “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de estudios Generales de la Universidad San Martín de Porres”

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, presenta las primordiales características del ejercicio y la relación efectiva entre éste y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres 2012.

Se Utilizó la escala tipo Likert de seis opciones de respuesta y de 23 ítems. Esta escala mide el desempeño docente a partir de la perspectiva de los estudiantes, se valora cuatro dimensiones: a) Estrategias didácticas, b) Materiales didácticos, c) Capacidades pedagógicas y d) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes. Dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las que más impactan el “Aprendizaje de los estudiantes” y la correlación es positiva y moderada ( $r_s=0.507$ ;  $p=0.008$ ) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el provecho



académico del alumno lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Concepto de Implicancias Jurídicas.**

Implicancia es un término con varios usos, de acuerdo a las definiciones indicadas por el diccionario de la Real Academia Española (RAE). Puede tratarse de la consecuencia o secuela de algo, de una contradicción entre términos o de una incompatibilidad moral o legal para tomar una decisión justa. Implicancia significa consecuencia de una acción y se emplea para expresar la relación de causa y efecto en relación a un fenómeno. Si algo ocurre aparecen unas consecuencias y este mecanismo se expresa mediante el concepto de implicancia. En conclusión, implicancia desde el punto de vista empírico es la relación de causa y efecto entre dos términos. Un elemento es el origen y otro es la consecuencia de esa acción precedente. También puede relacionar al grado de relación que una persona tiene con los hechos objetivos, que una persona forma parte de algo.

Viendo de manera positiva, una persona puede estar involucrada en la felicidad de otra, es decir, puede ser parte de la ilusión del otro. Concretamente, el hombre está comprometido desde que nace en la búsqueda de su bienestar y prosperidad .

## 2.2.2. Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.

La Constitución Política:

**Artículo 14°.-** *La educación siembra el conocimiento, la ilustración y la práctica de las humanidades, la sabiduría, la técnica, las técnicas, la educación física y el deporte*

**Artículo 15°.-** El maestro en la enseñanza oficial es carrera pública, La ley instituye los requisitos como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y deberes.

La Ley General de Educación N° 28044 expresa en su artículo 7°.- El Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación.

Los elementos que interactúan para el resultado de la calidad son:

- a) Lineamientos habituales del proceso educativo en correspondencia con los principios y fines de la educación peruana establecidos en la actual ley,
- b) Currículos primordiales, articulados entre los niveles y modalidades educativas que deben ser variados en las instancias regionales y locales y en los colegios, para atender a las particularidades de cada entorno
- c) Inversión pequeña por alumno para que comprenda la atención de salud, nutrición y abastecimiento de materiales educativos
- d) Formación primera y permanente que garantiza competitividad de los docentes y autoridades educativas,

- e) Carrera pública docente y administradora en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral,
- f) Infraestructura, equipamiento, servicios y materiales pedagógicos acomodados a las exigencias técnico-pedagógicas de cada zona y a las que traza el mundo contemporáneo,
- g) Investigación e innovación educativas,

**Artículo 14°.-** Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa; establece que el Estado avala el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

**Artículo 15.-** Organismos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Los encargados de manejar el SNE , Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa: En la Básica, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa. Formados por ley específica.

**Artículo 16°.-** Funciones de los Órganos del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. En sus competencias:

- a) Promover cultura de calidad entre los docentes y las instituciones educativas,
- b) Evaluar, en todos los ámbitos la calidad del aprendizaje y de las técnicas pedagógicas y de gestión,
- c) Acreditar, habitualmente, la calidad de las instituciones educativas .
- d) Certificar y recertificar las competencias profesionales,

- e) Difunden los resultados de las operaciones evaluadoras y acreditadoras de las instituciones educativas, empleando a los medios de comunicación,
- f) Desarrollan programas situados a formar profesionales especialistas en evaluar beneficios y procesos educativos,
- g) Compatibilizar las certificaciones, grados, diplomas y títulos nacionales y establecer su correspondencia con similares certificaciones expedidas en el extranjero,

El profesor es funcionario fundamental del proceso educativo y cuya misión es contribuir competentemente en la formación de los estudiantes en todas las extensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su ocupación, la continuación en la carrera pública docente exige al profesor capacidad profesional, comprobada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en peligro la integridad de los estudiantes.

Le corresponde:

- a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que certifiquen el logro de aprendizajes, así como trabajar en el marco de respeto de las reglas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que constituyen.
- b) Percibir retribuciones justas y adecuadas así como las bonificaciones instauradas por ley; recibir oportuna retribución por los impuestos provisionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de escenarios de trabajo adecuados para la seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones,

c) Participar en programas de adiestramiento y modernización profesional, los mismos que constituyen requerimientos en los procesos de evaluación docente.

d) Recibir alientos y distinciones, registrados en el escalafón magisterial, gracias a un buen desempeño profesional y por sus aportes a la invención educativa.

El ascenso y permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se administra por los criterios de formación, capacidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia. Las áreas de desempeño laboral del profesor son: la docencia, la administración y la investigación.

El Estado avala, el funcionamiento de un Programa de Formación y Capacitación Permanente que enlace la formación inicial del docente, su capacitación y actualización en el servicio.

### **2.2.3. La Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062.**

Reconoce su Art. 8º tres áreas de desempeño laboral para los maestros: Pedagógica, Institucional y de la Investigación.

El Área Institucional comprende a los profesores en ejercicio de Dirección, Sub-dirección, Planificación, Evaluación y conducción de la Gestión Institucional. La figura señera en el campo de la gestión de las instituciones educativas fue siempre la del Director, cuya forma de designación ha variado con el

transcurrir de los años, hasta la actualidad, en que por disposición de la Ley de C.P.M. se accede a tal cargo por concurso público de méritos, siendo el período de duración del mismo tres años a cuyo término se procede a una evaluación de la gestión, a cargo del órgano superior, la Unidad de Gestión Educativa Local. La aprobación de la evaluación da lugar a una ratificación por tres años más. Incorpora la evaluación periódica del desempeño docente; de los aprendizajes y competencias adquiridas por los estudiantes; define el ingreso, permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial por concurso público de méritos. Encomienda al Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa, SINEACE, creado por Ley N° 28740, elaborar los estándares e indicadores medibles para evaluar y acreditar a las instituciones educativas en el tema de la calidad, previa autoevaluación y evaluación externa.

#### **2.2.4 Capacitación Docente.**

Etimológicamente la palabra "capacitación", Se relaciona con el desarrollo histórico que han tenido los dispositivos de capacitación. Capacitar es:

Según el estudio de Yilly J & Baltazar S. (2008) Propone que;

“Que no es basta con capacitar al docente, si no, se realiza el acompañamiento pedagógico, el Supervisor debe monitorear, con la finalidad de reforzar las debilidades encontradas sobre todo a la persona que recién ingresa al magisterio. Por otro lado, también se observa, que el Minedu, no está cumpliendo con lo propuesto en la Ley de la Deforma Magisterial, contrata a docentes, es que posiblemente no cumplen los requisitos para

ocupar el cargo y muchos de ellos desconocen y si analizamos un poca, es desconocimiento primo en su evaluación de contrato o nombramiento y no logró su propósito de contratarse o nombrarse. Por tal razón los acompañantes o formadores presentan ciertas deficiencias para cumplir con su función”.

Platón (Traducción de Pabón Fernández - Galiano ,2009). Parece, pues, hallarse aquí el famoso mito de la caverna de Platón, donde conocer es recordar, iluminar algo que estaba a oscuras. Mucho de lo que ocurre en el aula, no es trasladado a los cursos de capacitación.

Asimismo la capacitación corre por un camino y la experiencia por otro. Esto lleva a que el docente, solo en el salón de clase, deba hacer la síntesis o la elaboración de lo que se “fuera dando” en el otro espacio, el de la capacitación docente. También se observa en la formación inicial: el futuro maestro se pone en contacto con más teoría que práctica.

Capacitación considerada potencialidad; relación potencia-acto. Puede concebirse también desde la representación etimológica en los términos de la relación potencia-acto desarrollada por Aristóteles. “La fuerza es la materia considerada dinámicamente, en sus posibilidades”; en este sentido se puede decir, por ejemplo, que el árbol es una mesa, pero no porque lo sea ahora y de hecho, sino porque lo es como posibilidad: en términos de Aristóteles, el árbol es la mesa en potencia.

Asistiendo a un replanteamiento del ejercicio docente se ponen en cuestión las bases mismas de la escuela y de la formación y práctica de maestros y profesores, planteando las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo evolucionar la escuela moderna forjada hace trescientos años, en un organismo que responda a las necesidades de un mundo globalizado, de unos niños que en algunos aspectos y cosas saben más que los docentes, de un mercado de labor flexibilizada cuyas demandas formativas cambian constantemente?
- ¿Cómo diferenciar el trabajo en una Institución educativa cerrada y en una Institución educativa abierta? Nuestra búsqueda parte del planteo de los problemas históricos y actuales del subsistema formador. Sigue por la disputa de posiciones, sobre temas clave para el campo de la formación de docentes y propone, finalmente, algunas alternativas para pensar hacia dónde y cómo comenzar a cambiar, por ello en nuestra investigación nos propusimos en primer orden verificar la relación entre la Ley de la Reforma Magisterial y la Evaluación del desempeño laboral del Docente, considerando las dimensiones de capacitación docente, evaluación docente, condiciones de trabajo, así como gestión institucional, gestión pedagógica, gestión de investigación.

### **2.2.5 Área de especialidad.**

La capacitación por especialidad en el Ministerio de Educación se ejecutó con énfasis en los años 2007 al 2011, variando el paradigma predominante de capacitaciones por ONGs a capacitación a través de las mejores universidades del país, tanto en áreas pedagógicas como en áreas de especialidad.



Marticorena (2009). Un nuevo pacto social de la ciencia y la tecnología es urgente pero esto no podrá tener lugar sin una educación modificada en su esencia, para promover en todo su potencial el pensamiento crítico, el afecto por la naturaleza y la sociedad, la responsabilidad intelectual, el goce de la universidad y la capacidad relacionadora de hechos que rodean la vida del ser humano. Este es el objetivo actual y urgente de la educación en el Perú.

### **2.2.6 Estrategias didácticas.**

La capacitación en estrategias didácticas, ha llevado a los docentes a plantearse nuevos cuestionamientos en su desempeño docente, permitiendo evaluar de manera continua su actuar para proponer estrategias de aprendizaje que permitan la construcción de aprendizajes significativos priorizando estos hechos sobre las estrategias de enseñanza.

Díaz (2009). Una de las caracterizaciones típicas de la pedagogía popular y liberadora de Víctor Raúl Haya de la Torre, que ensayo con éxito, fue el Coloquio, método didáctico con el cual desarrolla un tema que luego es ampliado, debatido y profundizado como consecuencia del dialogo, en el cual las interrogantes o preguntas se realizan sin requerimiento previo, solo basado en la espontaneidad y la autonomía de los participantes, es en esencia un dialogo democrático y horizontal que supera los límites de la tradicional enseñanza frontal.

### **2.2.7 Evaluación Docente.**

Son necesarios los cambios en la práctica de la enseñanza, en los componentes para profesionalizar el compromiso docente y revalorar el saber didáctico de los maestros en la sociedad. Éste es el desafío que el Estado Peruano, en trabajo conjunto a los docentes y la sociedad solicitan afrontar de manera acordada, colaborativa y sustentada.

En esta disposición, se requiere concertar previamente una visión prospectiva de la carrera docente con los numerosos actores involucrados en el ejercicio, desarrollo, progreso y regulación de la docencia.

Constituye un transcurso de deliberación sobre las particularidades de una enseñanza dirigida a que logren aprendizajes esenciales durante el proceso de su educación y aspira a movilizar al magisterio hacia el resultado de un desarrollo profesional indestructible que garantice estos aprendizajes.

Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común.

### **2.2.8 Meritocracia por Desempeño.**

La Ley de Carrera Pública Magisterial, en el artículo N° 29, refiere que los elementos de la evaluación del desempeño, debe estar a cargo del Comité de Evaluación de la Institución Educativa, considerando logros obtenidos en función a su tarea

pedagógica, grado de cumplimiento de las funciones, dominio del currículo, innovación pedagógica, autoevaluación, cuando se aplica una prueba y los docentes no aprueban se someten a un criterio de capacitación, siendo los indicadores de evaluación del desempeño elaborados por el Ministerio de educación.

La Ley de Reforma Magisterial ratifica este proceso en parte toda vez que en la exigencia de la meritocracia para el ascenso de escalas no se exige estudios de segunda especialización, ni posgrado, como sucede en las etapas excepcionales que permite ubicar a los docentes que provienen de la Ley N° 24029, en la diversas escalas de la Ley N° 29944.

#### **2.2.9 Tiempo de Servicio.**

Con la vigencia de la Ley de la Carrera Pública Magisterial N°29062 que modifica a la Ley del profesorado N° 24029, los procedimientos para ascenso de nivel se realizan considerando la evaluación del desempeño docente, a partir de esta fecha el tiempo de servicios solo es considerado para el cese y el Escalafón Magisterial artículo 32 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 aprobada con D.S. N° 004-2013-ED.

#### **2.2.10 Condiciones de Trabajo.**

El país ha determinado un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, donde señala la necesidad de revalorar la carrera educativa, no

solo a través de medidas de orden laboral sino, primariamente, replanteando el proyecto de docencia. Se solicita una nueva docencia, y escuelas evolucionadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto con convivencia intercultural, de relación crítica y creadora con el saber y la ciencia, de impulso del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

Para generar cambios duraderos en la identificación, el saber y la experiencia de la profesión educativa, tenemos que conseguir una conexión en torno a una nueva perspectiva de la docencia que comprometa maestros de manera protagónica. El Marco Docente es un primer paso en esa dirección.

#### **2.2.11 Ascenso por Escalas.**

La Carrera Pública Magisterial Ley N° 29062, que tuvo vigencia entre el 2007 al 2013 determinaba que los docentes ascendían del primer al quinto nivel mediante concurso público meritocrático, se deja de lado el tiempo de servicios.

Al entrar en vigencia la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se modifica los tiempos para el ascenso y se consideran 8 escalas, generando desconcierto en los docentes debido a que el 95 % de ellos son reubicados en la primera escala, el proceso de ascenso se logra por evaluación a nivel nacional, lo que permite que los ingresos económicos se incrementen entre la primera escala y la octava de 150 por ciento más en relación a la primera escala.

### **2.2.12 Remuneraciones.**

Las remuneraciones según la Ley de la Reforma Magisterial N°29944, se sujeta a la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), alcanza las horas de docencia en el aula, elaboración de clases y valoración, dinámicos extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la colectividad y apoyo al desarrollo de la Institución Pedagógica, adicionalmente el docente puede percibir otras remuneraciones por ejercicio de cargo, y por ámbito rural.

## **2.3 Evaluación del Desempeño Laboral del Docente.**

La Carrera Pública Magisterial reconoce en su Art. 12 propone cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores.

### **2.3.1 Gestión Pedagógica.**

Esta la Ley de la Reforma Magisterial propone que:

Es el área que alcanza tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares suplementarias al interior de la institución y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos honoríficos en orientación y consejería escolar, jefatura, asesoría, coordinación de programas no escolarizados de educación y coordinación académica en las áreas de formación instituidas en el plan curricular.

La misión de procesos pedagógicos, está definida como el acumulado de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo, que busca promover y garantizar el logro de los aprendizajes. En este contexto, los colegios asumen el compromiso de gestionar el cambio de los métodos pedagógicos.

El modelo de Gestión Pedagógica. Es un método orientado a estructurar los pasos o fases que se deben seguir para la innovación en los centros educativos. Presenta herramientas clave que permiten a una institución lograr los objetivos propuestos. La aprobación de la Ley del SINEACE genera en el país una apertura para registrar puntos que inicien la acreditación certificación de la calidad en las instituciones educativas, el tema primordial es de qué manera se generan los recursos para tal fin.

Martin y Rouhiainen (2002).dice que;

*“Las instituciones formadoras, motivadas por ser parte su compromiso en los malos resultados de logros de aprendizaje de los estudiantes, por su interés de conseguir un mayor y mejor mercado o por su preocupación por rendir cuentas de su trabajo, las instituciones de formación docente, avaladas por el estado, optaron por someterse a una evaluación institucional que les permite demostrar que son de calidad”*

No obstante, el mencionado estudio determina que los procesos de acreditación más exitosos son aquellos que, entre otras características, son procesos voluntarios.

A continuación, se puntualiza, especialmente, la primera fase del diagnóstico, ya que de éste penden las fases por seguir. Y, no obstante todo proceso de cambio inicia con la definición del problema a solucionar, la conveniencia de éste depende de contar con averiguación objetiva y actualizada, por lo que el proceso inicia con un diagnóstico:

Primero analizar sobre el desarrollo de las competencias que se encuentran contenidas en el Diseño Curricular Nacional del año 2009 y el Marco Curricular en su tercera versión del 2014, en el cual proponen cambios, convirtiéndose en un marco curricular más liviano ágil, menos denso y claro, preciso y medible del logro de las competencias a nivel de cada institución educativa.

Marco Curricular tercera versión (2014). Se diversifican las competencias del Marco Curricular Nacional, contextualizándose de acuerdo a las características, necesidades e intereses de los estudiantes de una región, en función a sus realidades específicas. La contextualización de las capacidades, sólo puede hacerse a nivel de las capacidades, pues las competencias constituyen los aprendizajes comunes, son el referido de los estándares nacionales y precisan ser iguales para todos los estudiantes.

La contextualización sigue un proceso pedagógico y didáctico, iniciándose con los aprendizajes fundamentales, competencias, capacidades, indicadores precisados, los

cuales permite al docente trabajar considerando los estilos de aprendizaje, los ritmos de aprendizaje, las inteligencias múltiples, la inteligencia emocional, que permiten los aprendizajes fundamentales en los estudiantes del país.

Por otro lado los mapas de progreso, las rutas de aprendizaje estandarizan los aprendizajes de los estudiantes, entonces la diversificación y la contextualización permite que tanto las regiones como las comunidades locales e instituciones educativas puedan adecuar, los lineamiento propuestos por el Diseño Curricular Nacional como el Marco Curricular Nacional, las regiones aseguran la flexibilidad, una diversificación adecuada y por ser abierto se pueden agregar acontecimientos de la cultura regional, formando integralmente a los discentes, permitiendo que forman la fuerza productiva de la región, fomentando la indagación y alfabetización científica y la resolución de problemas, el ejercicio ciudadano democrático intercultural y actitudes comunitarias que lo insertan en su comunidad y al mundo global del siglo XXI.

### **2.3.2 Gestión Institucional.**

Esta área de la Ley de la Reforma propone:

El componente valoración del desempeño laboral del docente, comprende a todos los educadores en ejercicio de los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación de las varadas instancias de gestión descentralizada, director y Subdirector de institución educativa y conjuntamente comprende el desarrollo de competencias.



En este punto, en precisa relación con la actividad de conducción, el significación de planificación cobra categoría debido a que consiente el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

En la tarea escolar, la organización hace posible la dirección de todo el proceso corporativo, y resulta muy ineludible cuando se intenta originar cambios en el quehacer cotidiano, elaborar documentos de gestión que contiene la misión, y la visión, así como Plan Curricular de Centro, que centre los fines y propósitos de la educación, igualmente los temas transversales, los ejes curriculares, los fundamentos psicopedagógicos, surge así una buena gestión institucional que involucre a todo el personal de la Institución Educativa

Por lo tanto Una de las características del Ministerio de Educación durante los últimos 10 años es velar de manera decisiva contra la exclusión de las clases sociales más desprotegidas para lo cual se han emitido una diversidad de normas que garanticen un ambiente favorable para el logro de los aprendizajes así se han emitido las siguientes normas:

### **2.3.3 Formación Docente.**

Esta formación se divide; en Formación inicial y Formación en servicio

#### **1. Formación inicial de los Docentes.**

Se encuentra propuesto en el Art. 6 de la Ley de la Reforma Magisterial.

“Se realiza en colegios y institutos de formación docente de instrucción superior y en las facultades de educación de las universidades, con no menos de diez semestres académicos, autorizadas por el Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de la Calidad Educativa, considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que contribuye a una sólida formación en la especialidad y a una adecuada formación general pedagógica”

De acuerdo a lo establecido en la referida ley, los estudios efectuados en los institutos y escuelas de formación docente son convalidables en las universidades para realizar cualquier otro estudio. Los estudios de complementación para obtener el grado de bachiller tienen una duración mínima de dos semestres académicos. Los títulos profesionales otorgados por ambas instituciones son equivalentes para el ejercicio profesional y para el desarrollo en la Carrera Pública Magisterial.

## **2. La Formación Docente en servicio.**

En el Art. 7 d la Ley de la Reforma Magisterial establece que; “La formación en servicio tiene por finalidad organizar y desarrollar, a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización, que responden a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la institución educativa y a las necesidades reales de la capacitación de los profesores”

Los requisitos, la forma, criterios e indicadores lo propone el Ministerio de Educación y lo desarrolla en convenio con otra institución y/o universidad y es de

carácter obligatorio para el Programa de Formación y Capacitación Permanente.

Alarcón, M (2003). En su estudio dice que:

*“Comprende a los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a profesores nuevos, de coordinador y/o especialista en programas de capacitación, actualización y especialización de profesores al servicio del Estado, en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente”*

De la Misma manera La Ley de la Reforma Magisterial En el inciso “c” del artículo 12 en lo referente a la Formación Inicial Docente en la década del 90. En el año 1993, el MED había tomado conciencia de la situación crítica del sector educativo por lo que impulsó la realización de un diagnóstico general de la educación cuyos puntos relevantes fueron: la educación primaria y la profesionalización docente, planteando como objetivo una reforma profunda de formación y capacitación. En este diagnóstico se encontró: la enseñanza retórica y la masificación de la formación magisterial, la carencia de espacios para la práctica de los aprendizajes, un sistema de selección y evaluación que no aseguraba altos niveles de competencia profesional, una conceptualización reducida del currículo, perfiles profesionales tradicionales y heterogéneos y exigua demanda frente a la ingente oferta de capacitación docente. Además, se estableció la importancia del proceso de modernización de la formación docente, tomando en cuenta las experiencias nacionales e internacionales. Se asumió que los tres referentes más

importantes lo constituyen: la formación, la capacitación y el profesionalismo.

En este estudio, se identificó que la oferta educativa en las Instituciones de Formación Docente era muy superior a la demanda, que existía una sobre oferta de estas instituciones hacia fines del año 1995 y que, la mayoría de ellas, eran privadas (52%). El promedio de alumnos por institución era de 477, teniendo mayor número de matriculados los ISP Públicos. Por esta razón, el Ministerio de Educación se reservó, a partir del año 2002, el otorgar a nivel nacional las metas de matrícula en todos los ISP. Todas estas instituciones tenían una limitada biblioteca e insuficiente equipamiento de información, una enseñanza - aprendizaje, se guiaban en paradigmas anticuados y que los egresados salían a trabajar implementados básicamente de su sentido común e inteligencia. No se promovían las innovaciones pedagógicas, el pensamiento crítico y la actitud de "aprender a aprender". Los profesores que habían recibido este tipo de información son los que concursaron a plazas docentes el 2001, al igual que los egresados de las Facultades de Educación de las Universidades y los resultados de esta evaluación fueron bajos.

Proyecto de reforma de la Formación Magisterial como reforma, ha trabajado con el Ministerio de Educación los proyectos siguientes: El Proyecto PROFORMA tuvo como objetivo mejorar la calidad de la formación docente para Primaria, en ISP Públicos y Privados. Se pretendía que los estudiantes de la carrera de profesor de educación primaria

recibiesen una formación más adecuada y pedagógica. Para ello, realizaron consultorías, fortalecieron las redes creadas por los propios ISP, las que tuvieron una vida autónoma, coorganizaron y financiaron reuniones sobre formación docente, editaron e imprimieron el Documento de Evaluación del Plan Piloto de Formación Docente, adquirieron algunos bienes, periódicos y libros y capacitaron en pasantías internacionales al equipo técnico de la Unidad de Formación Docente y al personal de los ISP. Este proyecto facilitó y fortaleció la creación de las primeras redes autónomas de ISP: la del norte, la del centro y la del sur, que ya llevan nueve años de funcionamiento.

El Ministerio de Educación, con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) implementan seis programas de formación en el marco del Plan de Formación Docente al 2016.

Paula Maguiña, directora de la Dirección de Educación Superior Pedagógica del Minedu recordó que los programa de actualización docente alcanzan, este año, a 50 mil maestros de todo el país en las modalidades semi-presencial (10 mil) y virtual (40 mil), a través de universidades de prestigio.

Las nuevas tecnologías permiten a los docentes con mediano acceso a Internet, que se pueda trabajar el programa de capacitación virtual que tiene entre sus

instrumentos la aplicación de herramientas pedagógicas que son desarrolladas en el aula y evaluadas por tutores designados.

De la misma manera, en las zonas rurales, se ofrece formación de servicio a través del acompañamiento pedagógico, con pedagogos que están en constante especialización, en esta modalidad de atención que trata profundizar la experiencia y destreza docente en el aula a través de la atención uno a uno.

La Dirección de Formación Inicial Docente (DIFOID) es garante de plantear y evaluar los lineamientos y pautas de política y demás documentaciones normativas para la formación inicial de educadores en institutos y escuelas de educación superior; así como también de resolver los procedimientos administrativos en materias de su competencia, y dirigir los sistemas de información de la educación superior pedagógica.

#### **2.3.4 La Innovación e Investigación.**

En el inciso d) de la referida Ley Magisterial se propone:

Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, *científicos y tecnológicos*.

Para facilitar este proceso, es que presentamos esta unidad a la cual hemos denominado “La investigación acción para la innovación”, convencidos de que todo cambio en educación se logra aportando propuestas que salen como consecuencia de procesos de investigación educativa, que consientan al docente formular problemas de investigación, estructurar proyectos para remediar y hallar las formas de ejecutarlos de la mejor manera.

De lo propuesto por Sanjay I. & Ravichandran T. (2001) en su estudio;

*“El conocimiento práctico no es el objetivo de la investigación acción sino el comienzo” El "descubrimiento" se transforma en la base del proceso de concientización, en el sentido de hacer que alguien sea consciente de algo, es decir, darse cuenta de. La concientización es una idea central y meta en la investigación – acción, tanto en la producción de conocimientos como en las experiencias concretas de acción.*

Además, la investigación – acción ofrece ventajas derivadas de la práctica misma: permite la generación de nuevos conocimientos al investigador y a los grupos involucrados; permite la movilización y el reforzamiento de las organizaciones de base y finalmente, el mejor empleo de los recursos disponibles en base al análisis crítico de las necesidades y las opciones de cambio.

De lo manifestado por Cepeda (2009), dice que,

*“La investigación-acción, que permite a los maestros reflexionar sobre su propia práctica pedagógica”*

Siguiendo la idea del estudio, es preciso señalar que incorporar la investigación en el trabajo docente se encuentra con algún obstáculo. En primer término porque la escuela no desarrolla en los niños y en los adolescentes su natural curiosidad por comprender los hechos o fenómenos que observa o experimenta.

### **2.3.5 La Investigación - Acción**

La investigación acción se centra en la posibilidad de aplicar categorías científicas para la comprensión y mejoramiento de la organización, partiendo del trabajo colaborativo de los propios trabajadores. Esto nos lleva a pensar que la investigación – acción tiene un conjunto de rasgos propios. Entre ellos podemos distinguir:

Analizar acciones humanas y situaciones sociales, las que pueden ser inaceptables en algunos aspectos (problemáticas); susceptibles de cambio (contingentes), y que requieren respuestas (prescriptivas), b) Su propósito es descriptivo – exploratorio, busca profundizar en la comprensión del problema sin posturas ni definiciones previas, c) Suspende el propósito teóricos de cambio mientras el diagnóstico no esté concluido, d) La explicación de "lo que sucede" implica elaborar un "guion" sobre la situación y sus actores, relacionándolo con su contexto. Ese guion es una narración y no una teoría, por ellos es que los elementos del contexto "iluminan" a los actores y a



la situación antes que determinarlos por leyes causales. En consecuencia, esta explicación es más bien una comprensión de la realidad, e) El resultado es más una interpretación que una explicación dura. "La interpretación de lo que ocurre" es una transacción de las interpretaciones particulares de cada actor. Se busca alcanzar una mirada consensuada de las subjetividades de los integrantes de la organización, f) La investigación – acción valora la subjetividad y como esta se expresa en el lenguaje auténtico de los participantes en el diagnóstico. La subjetividad no es el rechazo a la objetividad, es la intención de captar las interpretaciones de la gente, sus creencias y significaciones. Además, el informe se redacta en un lenguaje de sentido común y no en un estilo de comunicación académica, g) La investigación – acción tiene una raíz epistemológica globalmente llamada cualitativa. Por lo tanto, se ajusta a los rasgos típicos de estudios generados en este paradigma (Normalmente se asocia exclusivamente Investigación – acción con el paradigma interpretativo (o cualitativo), no obstante, también existe una investigación acción de corte cuantitativo – explicativo.), h) La investigación – acción para los participantes es un proceso de autorreflexión sobre sí mismos, los demás y la situación, de aquí se infiere que habría que facilitar un diálogo sin condiciones restrictivas ni punitivas.

### **2.3.5 El Desempeño Laboral del Docente.**

El desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencias del docente de la Educación Básica Regular son: Dominio del conocimiento

teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana. Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas. Dominio de la materia a desarrollar. Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Guzmán, (1991), señala que;

*“La sobrevivencia de las personas o de una institución depende de las decisiones que provienen de la evaluación donde el evaluador tendrá la última palabra, siguiendo los criterios estandarizados de rendimiento, de eficacia y de eficiencia”*

De lo propuesto por el autor se puede concluir, que el éxito una pequeña, mediana o gran institución educativa depende en gran parte de la actitud de sus docentes que realicen una labor consiente de acuerdo y respetando las normas vigente legales y las normas consuetudinarias establecidas por ellos mismos, lo cual implica juzgar aquellas cualidades que influyen en la ejecución del trabajo. Resulta sumamente importante considerar que las personas, en el transcurso del tiempo, van adquiriendo más experiencia y conocimientos en el desempeño de sus funciones; sus habilidades y cualidades van desarrollándose paulatinamente, y con ello logran hacerse cada vez más necesarias y útiles para la empresa.

Según lo propuesto por Carrasco, (2009) dice que;

*“La evaluación del desempeño es el proceso por el cual objetivamente se valora cualitativa y cuantitativamente al*

*trabajador en el puesto que ocupa y se obtiene con la suma de factores determinantes; positivos o negativos de su rendimiento laboral'*

Entonces reforzando lo dicho por el autor, la evaluación del desempeño y las recompensas a los empleados contribuyen a generar un clima de realización cuando éstos se disponen a prestar un servicio de calidad extraordinaria. El personal sabe que será evaluado de acuerdo con la forma en que desempeñen su función y que vale la pena desempeñarla bien.

Según el Consejo Nacional de Educación (2011) manifiesta en su estudio;

*“La evaluación de desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”*

Entonces un sistema eficaz de evaluación del desempeño, que establezca y dé seguimiento metas para la organización en su conjunto, para el logro de los procesos pedagógicos y metodológicos, los cuales se reflejará en una calidad de enseñanza y sobre todo en el desempeño individual de los docentes de la institución educativa, ayuda a motivar permanentemente el mejoramiento continuo.

Por último, es importante resaltar que el sistema de evaluación del desempeño y las recompensas que pueden ser apropiadas para una compañía pueden no serlo para otras, por lo que hay que tener cuidado de medir al recurso humano fuera y dentro de la empresa con la misma medida. Para aclarar el concepto de

evaluación del desempeño se tomaran diferentes concepciones formuladas por diferentes autores.

A lo manifestado por el autor, puedo también concluir entonces que la evaluación es una actividad humana y cotidiana que se basa en la conceptualización teórica y el razonamiento. En estas se dan en juicios de valor; cualitativos o cuantitativos. Todos estos juicios deben conducir a las mejoras en la orientación de contenidos de estrategias de evaluación entre otros.

Marco de Buen Desempeño Docente (2012, Propone que;

*“La evaluación de desempeño proporciona una retroalimentación importante con respecto a lo bien que se puede estar manejando el individuo en la organización”*

Por lo tanto la evaluación del desempeño docente consiste en comparar el desempeño real con el rendimiento deseado, mediante el análisis del puesto de trabajo donde desempeña el docente y otros expertos determinan los criterios que se deben alcanzar y las actividades específicas que hay que realizar.

### **2.3.7 Evaluación del Desempeño del docente.**

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

*Según Guerrero, L. (2011) dice que; “La evaluación del desempeño docente tiene por finalidad el mejoramiento de la escuela y la enseñanza en el aula a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los maestros y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación”*

Por lo tanto, la finalidad de la evaluación del desempeño es parte de la actividad permanente del Docente. El problema es que con mucha frecuencia, los Docentes asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es consecuencia de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación. En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes:

Según Stiggins y Duke (1988), citado por Valdés, H. (2004) sostiene que:

*“La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores”*

Sin embargo, esta responsabilidad y el interés por el desarrollo profesional ha ido aumentando, la evaluación por un lado tiene como foco central la ayuda para crecer y convertirlos en competentes en las actividades pedagógicas. Si bien es cierto que la evaluación es un factor tan importante para el desarrollo profesional de los docentes y que les permite crecer por sí mismos dejando las limitaciones de las estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades. Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Decreto Supremo N° 004 Art. 28.

*“Todas las evaluaciones tienen una finalidad fundamentalmente formativa y permiten al MINEDU y a los Gobiernos Regionales identificar las acciones de formación que resulten convenientes para promover la mejora continua del profesor, su ascenso y movilidad por las diferentes áreas de desempeño laboral que conforman la carrera Aprueban Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial Decreto Supremo N° 004-2013-ED*

Es claro el objetivo principal de la evaluación de desempeño es medir el rendimiento y el comportamiento del docente en su puesto de trabajo en el contexto donde se desempeña de

manera directa o indirecta. Los objetivos específicos adscritos a dicha norma son:

Según Valdés (2000) en su estudio dice que;

*“Los fines de la evaluación del desempeño del docente se relaciona con el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, sobre todo cuando se aplican a aquellos sistemas escolares que utilizan modelos de evaluación que sirven para esclarecer objetivo”*

De acuerdo con el autor, los fines de la evaluación del desempeño docente, Se relaciona asimismo con la responsabilidad y el desarrollo profesionales, lo que implica, por un lado, recolectar datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado estándares mínimos aceptables de competencia y, por otro, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son escasamente competentes en su trabajo. El control administrativo y el pago por mérito, son otros fines de la evaluación que aluden a la necesidad de que la enseñanza sea supervisada y controlada por una unidad administrativa que pueda tener injerencia en la permanencia o no de los docentes, así como al manejo de incrementos salariales que permitan el reconocimiento y motivación de ellos.

Lo propuesto por Marrufo, E & Mendoza, Y. (2009), plantean que:

*“los objetivos fundamentales de la Evaluación del Desempeño pueden presentarse de tres facetas siguientes”*

Siguiendo lo dicho por los autores, entonces los objetivos de la evaluación del desempeño, permitir condiciones de medición del potencial humano del docente en el sentido de determinar su

plena aplicación, permitir el tratamiento de las relaciones humanas como un elemento básico de la institución educativa. Su resultado puede reflejarse indefinidamente, dependiendo de la forma de administración, proporcionalidad de oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, de una parte, los objetivos educacionales colectivos y de otra parte los objetivos individuales

### **2.3.8 Tipos de Evaluación del Desempeño Docente.**

La Ley de la Carrera Pública Magisterial considera las siguientes evaluaciones, las cuales se encuentran de manera clara y explícita en el Art. 13 de la Ley de la Reforma Magisterial y Art. 28 del Decreto Supremo N° 004. Establece cuatro tipos de evaluación:

- a) Evaluación para el ingreso a la carrera.
- b) Evaluación de desempeño docente.
- c) Evaluación para el ascenso.
- d) Evaluación para el acceso y desempeño en los cargos.

Del mismo modo también establece que todas las evaluaciones tienen una finalidad fundamentalmente formativa y permiten al MINEDU y a los Gobiernos Regionales identificar las acciones de formación que resulten convenientes para promover la mejora continua del profesor, su ascenso y movilidad por las diferentes áreas de desempeño laboral que conforman la carrera. Así mismo también establece que el Ministerio de Educación es el que propone la política y las normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación, se determinan modelos de



evaluación, estableciendo criterios, indicadores y los mecanismos de supervisión y control de los procesos para garantizar su transparencia, objetividad y confiabilidad.

Según Llanera R. (1991) dice en su estudio que:

*“En la evaluación del Personal Académico debe tener en cuenta los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación, para los diferentes procesos de evaluación docente a que se refiere en la Ley y el reglamento, recogen las peculiaridades de las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo, así como las necesidades de interculturalidad y bilingüismo cuando corresponda. Todo ello en coordinación con los Gobiernos Regionales”.*

Siguiendo el criterio del autor: La evaluación se debe realizar a través de convenios con universidades públicas y contratos con universidades privadas acreditadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley, el MINEDU debe establecer las funciones, responsabilidades y consecuencias por el eventual incumplimiento de obligaciones por parte de la entidad con la que se celebra el Convenio, así como su vinculación con los Comités de Evaluación cuando corresponda. El Ministerio de Educación en coordinación con los Gobiernos Regionales y a través de sus instancias descentralizadas de Gestión Educativa (UGELs) son responsables de diseñar, planificar, monitorear y evaluar los procesos, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad.

Y además, el Ministerio de Educación puede suscribir convenios con universidades públicas y privadas debidamente acreditadas,

para la ejecución de los procesos de evaluación docente. Los gobiernos regionales supervisan, en su jurisdicción, el desarrollo de estas evaluaciones, a través de los Comités de Vigilancia, integrados por un representante de la Dirección Regional de Educación local, quien lo preside, y dos representantes del Consejo Participativo Regional de Educación (COPARE), a este comité se integra un representante del Ministerio de Educación. El Gobierno Regional, a través de sus instancias descentralizadas de gestión educativa, tienen la responsabilidad de; Colabora con el diseño y planificación de los procesos de evaluación; Consolidar y publicar las plazas vacantes de su jurisdicción y proporcionar la información que se requiera para la determinación de las metas de plazas a cubrir por cada UGEL de región, así como la calendarización de los procesos de evaluación; Apoya a la gestión logística del proceso; Ejecuta el proceso de evaluación en su jurisdicción así como la capacitación de los Comités de Vigilancia y los Comités de Evaluación de conformidad con los lineamientos aprobados por el MINEDU, garantizando la transparencia y rigurosidad de los procesos; Publica y promueve la difusión de los resultados de las evaluaciones en los plazos establecidos según la convocatoria.; Brinda asistencia técnica a los Comités de Evaluación de las instituciones educativas.

En la ejecución de la segunda fase que se llevan a cabo en las instituciones educativas de acuerdo a la problemática que se puede presentar, estas se desarrollan en las UGEL, a través de las DRE, son los responsables de la conformación y funcionamiento del Comité de Vigilancia, el cual está integrado por un representante de la DRE que lo preside, un representante del MINEDU y dos representantes del COPARE. Los miembros del COPARE deben ser representantes de la

sociedad civil de reconocido prestigio social, preferentemente representantes de instituciones de educación superior, de formación docente, del empresariado local o de entidades gubernamentales no pertenecientes al sector educación, elegidos en Asamblea General del COPARE. Su función es brindar a la comunidad la garantía de honestidad y credibilidad del proceso de evaluación, de conformidad con lo establecido en el artículo 22, literal c) de la LGE. El funcionamiento del Comité de Vigilancia es preferentemente por periodos anuales, asumiendo los diferentes procesos de evaluación que se realicen en dicho periodo.

### **1. Evaluación para el Ingreso a la Carrera Pública Magisterial.**

La evaluación al profesor a la para el ingreso a la carrera Pública Magisterial, tal como está establecido en el Art. 17. La Ley de la Reforma magisterial establece en el Art. 20 del Decreto Supremo 04, Reglamento de la referida ley propone que;

*“El ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público. Se formaliza mediante resolución de nombramiento en la primera escala magisterial”*

Esta evaluación tiene 2 etapas; una primera fase que consta de una prueba nacional clasificatoria y una segunda fase a nivel regional y que estará a cargo de una comisión conformada en cada UGEL y una comisión que está a cargo de cada institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa. Los Comités de Evaluación para el ingreso a la carrera serán presididos por

el director y conformado por el subdirector o coordinador académico y un representante de los padres de familia del Consejo Educativo Institucional.

La última vez que se organizó un concurso fue el año 2015. Esta vez, el Ministerio de Educación convocó el concurso para 20 mil plazas, estimándose que para ellas se inscribieran cerca de 215 mil docentes. Para acceder a una plaza de nombramiento los postulantes debían pasar por dos etapas. En la primera fase, se aplicó el formato impreso y comprendió una Prueba Única Nacional. Sobre un total de 200 puntos, los postulantes debían alcanzar como mínimo 30 puntos en comprensión de textos, 30 puntos en razonamiento lógico y 60 puntos en conocimiento del currículum y la especialidad.

La segunda etapa fue descentralizada, en las instituciones educativas, e incluyó la evaluación de la capacidad didáctica -mediante el dictado de una clase modelo, una entrevista y el examen de los expedientes de trayectoria profesional. La evaluación de la capacidad didáctica tuvo un puntaje máximo de 50 puntos, de los cuales 30 eran exigidos como mínimo. La entrevista y la trayectoria profesional no tenían mínimos y tenían un puntaje de 25 puntos cada factor.

El puntaje final que decide el acceso a una plaza de nombramiento se calcula sumando los puntajes de la Prueba Única Nacional y la etapa descentralizada, adicionándose, en los casos que corresponda, las bonificaciones de Ley: por discapacidad (15%) y para el personal licenciado de las Fuerzas Armadas (10%). Los 45,670 docentes que lograron a pasar a la segunda fase

deberían competir por 19,631 plazas vacantes. Ellos tuvieron la opción de seleccionar cinco instituciones educativas de la región según su preferencia y el Ministerio se quién era el responsable de asignar dos opciones a cada docente. Las plazas se otorgaron en función del orden de mérito.

Los puntajes obtenidos en la primera y segunda etapas se suman para establecer el cuadro de méritos por modalidad, forma, nivel y especialidad. Las plazas se adjudican en estricto orden de méritos por institución educativa. En cada convocatoria únicamente ingresan a la Carrera Pública Magisterial los profesores que alcancen plaza vacante. Cada concurso es independiente y sus resultados son cancelatorios.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) expide la resolución de nombramiento en la primera escala magisterial, luego el docente nombrado pasará por una etapa de inducción que es la acción de formación en servicio con el propósito de desarrollar su autonomía profesional y otras capacidades y competencias necesarias para que cumpla plenamente sus funciones. El Ministerio de Educación regula este programa

## **2. Evaluación del Desempeño Docente;**

Para la permanencia del docente en la Carrera Pública Magisterial de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, en el Artículo 23 y el Art. 44 del Reglamento de la referida norma propone que;

*“La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley, en la Carrera Pública Magisterial”*

En la misma forma establece que la evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula establecida en el Marco del Buen Desempeño Docente. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos, así como también de identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente. c) Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos a que se refiere el artículo 60 de la Ley.

La evaluación de desempeño docente, tal como está establecido en la referida ley, es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial y se realiza como máximo cada tres (03) años. De conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 49 de la Ley, el profesor que sin causa justificada no se presenta a la evaluación de desempeño, es destituido y retirado del cargo, previo proceso administrativo disciplinario.

De igual manera también se establece en la referida ley, que el retiro del docente también se produce por no haber

aprobado la evaluación de desempeño docente. El profesor que conforme al segundo párrafo del artículo 23 de la Ley no apruebe la segunda evaluación extraordinaria de la evaluación de desempeño docente será cesado definitivamente de la carrera pública magisterial, sin previo proceso administrativo disciplinario.

### **3. Evaluación para el ascenso de Nivel a la Carrera Pública Magisterial.**

Para el ascenso en la carrera pública magisterial de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, en el Artículo 26 y el Art. 51 de del Reglamento de la referida norma propone que;

*“El ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales definidas en la presente Ley, mejora la remuneración y habilita al profesor para asumir cargos de mayor responsabilidad. Se realiza a través de concurso público anual y considerando las plazas previstas a las que se refiere el artículo 30 de la presente Ley”.*

Los concursos públicos son anuales, considerando las plazas previstas y el establecimiento de ciertos requisitos previos: Cumplir el tiempo mínimo de permanencia en la escala, Haber aprobado evaluación del desempeño y el Criterios de la evaluación. El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que, se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se propongan.

Para postular al ascenso a una escala magisterial inmediata superior, se requiere; Cumplir el tiempo real y efectivo de permanencia en la escala magisterial previa; Aprobar la evaluación de desempeño docente previa a la evaluación de ascenso en la que participa.

Para Hernández, M y Sarramona, J. (2002). Dice que:

*“La evaluación se realiza a través de cuatro instrumentos, los que permiten reunir información sobre el desempeño docente, complementario entre sí. Todos los instrumentos del Sistema de Evaluación Docente se construyen en base a los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para la Buena Enseñanza”.*

La Ley de la Reforma Magisterial, recoge algunas ideas y en estas últimas evaluaciones el Ministerio de Educación lo está tratando de implementarlo y hacer de dichos instrumentos la evaluación para el ascenso en la Carrera y en la evaluaciones al acceso a los cargos de la administración Pública Magisterial que tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar el desempeño del docente, los criterios que se consideran son los siguientes:

a) Evaluación previa del desempeño docente, b) Idoneidad ética y profesional, que incluye la evaluación de competencias requeridas para ejercer la función, los conocimientos del área disciplinaria que enseña y el



dominio de la teoría pedagógica., c) Formación y méritos, que comprende estudios de actualización, perfeccionamiento y especialización, cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones.

El valor porcentual de estos tres criterios lo establece el Ministerio de Educación. La evaluación previa de desempeño docente tiene la mayor ponderación. Tal como lo establece la Ley de la Reforma Magisterial, la responsabilidad de los comités de evaluación de ascenso. es de evaluar la formación y méritos de los postulantes y están conformado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) o Jefe del Área de Gestión Pedagógica, quien lo preside, el especialista administrativo de personal, dos especialistas en educación y un representante del COPALE.

De igual forma el Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, determina el número de plazas vacantes para ascensos por escala magisterial y su distribución por regiones, de conformidad con el numeral 1 de la cuarta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. El puntaje obtenido por los profesores en el concurso determina un orden de méritos por cada región. El profesor asciende hasta cubrir el número de vacantes establecido en la convocatoria, en estricto orden de méritos. Las dimensiones que se evalúan son a) Evaluación de desempeño, b) Idoneidad ética y profesional c) Formación y méritos.

**Tabla N° 1.**

Escala Remunerativa por Niveles y Jornada Laboral.

ESCALA	24 HORAS	30 HORAS	40 HORAS
VIII	3,234.19	4,042.74	5,390.32
VII	2,861.02	3,576.27	4,768.36
VI	2,487.84	3,109.80	4,146.40
V	2,114.66	2,643.33	3,524.44
IV	1,741.49	2,176.86	2,902.48
III	1,554.90	1,943.63	2,591.50
II	1,368.31	1,710.39	2,280.52
II	1,243.92	1,554.90	2,073.20

Así lo establece la Ley de la reforma magisterial en cuanto a la escala y las remuneraciones que ganaran los docentes que logren incorporarse. Unos 200 mil profesores recibirán aumentos de 200 a 400 nuevos soles. Con reajustes por asignación y evaluaciones, nuevos sueldos oscilarán entre S/. 1.243 y S/. 5.183. La ministra explicó, que tras aplicarse una nueva escala.

Según la nueva escala, un profesor del octavo nivel, con jornada pedagógica de 40 horas semanales recibirá un sueldo de hasta S/. 5.183 mientras que si dicta un mínimo de 24 horas de clases su remuneración llegará a S/. 3.109. En tanto, el docente del primer nivel que dicte hasta 40 horas semanales de clases que son la mayoría recibirá un sueldo de S/. 2.073 y si reduce esas horas a 24 percibirá S/. 1.243, que es la base de la Remuneración

Íntegra Mensual (RIM) en la nueva escala salarial de docentes.

### **2.3.9 Evaluación para el Acceso a Cargos de la Administración Pública.**

Para el acceso y desempeño en los cargos de las diferentes áreas que establece la ley de la Carrera Pública Magisterial en el Artículo 12 y 32 y el Art. 56 de del Reglamento de la referida norma propone que;

*El profesor puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de tres años. Al término del período de gestión es evaluado para determinar su continuidad en el cargo o su retorno al cargo docente. Los cargos de director de Unidad de Gestión Educativa Local y Director o Jefe de Gestión Pedagógica son evaluados anualmente para determinar su continuidad*

El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, es el responsable de convocar a concursos para el acceso a cargos en las diferentes áreas de gestión institucional. Esta convocatoria debería realizarlo cada 2 años, que se implementaran en forma descentralizada, de acuerdo a normas, especificaciones técnicas y criterios de buen desempeño exigibles para cada cargo. De manera excepcionalmente, dicha evaluación se puede realizar en períodos menores. Este ascenso a un cargo es temporal no implica ascenso de escala magisterial.

El profesor puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de tres años. Al término del período de gestión es evaluado para determinar su continuidad en el cargo o su retorno al cargo docente. Los cargos de director de Unidad de Gestión Educativa Local y Director o Jefe de Gestión Pedagógica son evaluados anualmente para determinar su continuidad. Excepcionalmente, dicha evaluación se puede realizar en períodos menores. El acceso a un cargo no implica ascenso de escala magisterial En el Art. 12 de la presente Ley, a los que se puede acceder a partir de la segunda escala magisterial. La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores:

1. Cargos del área de Gestión pedagógica: El Área de Gestión Pedagógica incluye, además de la docencia en aula, los cargos jerárquicos señalados en el literal a) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se puede acceder a partir de la segunda escala magisterial. Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.
2. Cargos del área de Gestión institucional: Los cargos del área de gestión Institucional son los siguientes:

1. Director de Unidad de Gestión Educativa Local.  
Es un Profesional del ejercicio profesional del profesor de la carrera pública magisterial, en base a una oferta de cargos que respondan a las exigencias de un servicio educativo de alta calidad. b) Promover el desarrollo del servicio educativo a cargo de confianza del Director Regional de Educación, al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. El profesor postulante debe estar ubicado entre la quinta y octava escala magisterial.
2. Director o Jefe de Gestión Pedagógica. Son cargos a los que se accede por concurso en las sedes de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local. El profesor postulante debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial.
3. Especialista en Educación. Es un cargo al que se accede por concurso para las sedes del Ministerio de Educación, DREs y las Unidades de Gestión Educativa Local.
4. Directivos de institución educativa son. Son cargos a los que se accede por concurso. Para postular a una plaza de director o subdirector de instituciones educativas públicas y programas educativos, el profesor debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial.
5. Cargos del Área de Formación Docente. El Área de Formación Docente incluye los cargos señalados en el literal c) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

6. Cargos del área de innovación e investigación. El área de innovación e investigación incluye los cargos señalados en el literal d) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

Del mismo modo el artículo 38. Evaluación del desempeño en el cargo El desempeño del profesor en el cargo es evaluado al término del período de su gestión. La aprobación de esta evaluación determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo docente. Diversas áreas de desempeño laboral de la carrera pública magisterial, tiene por objetivo: a) Generar las condiciones para la mayor especialización y diversificacucativo en base a una amplia gama de funciones complementarias a la docencia en aula, coberturadas en base a criterios de selección técnicamente sustentados y que garantizan la idoneidad del profesor designado en el cargo.

#### **2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.**

- 1) **Calidad de servicio educativo:** La calidad de servicio educativo se mide en todas las dimensiones condiciones de vida del alumno, nivel de pobreza, condiciones laborales, nivel de empleo o desempleo de los padres; así como el mejoramiento en la calidad de docentes, bibliotecas actualizadas, laboratorios modernas y cumplir con las propuestas del PEN.
- 2) **La innovación e investigación Educativa:** Es la práctica educativa, abordar procesos de investigación demanda de parte de los docentes conocer los fundamentos, las metodologías que

permitan al educador describir, plantear, formular y encontrar las formas de ejecutar de la mejor manera posible procesos investigativos.

- 3) **Carrera Pública Magisterial:** Sustentada en la Ley 29062 que modifica a la Ley vigente 24029 en lo referente al ascenso de nivel magisterial. Propone cambios estructurales en los niveles de ascenso pasando de 8 niveles a cinco con tiempos definidos por nivel así en el primer nivel solamente se considera una permanencia de tres años, en el segundo de cinco años y seis años en los demás niveles hasta alcanzar el quinto nivel.
- 4) **Ley de Reforma Magisterial:** Documento sustentado en la ley N° 29944, sustituye en todos sus extremos a la Ley N° 29062 Ley de Carrera Pública Magisterial y 24029 Ley del profesorado, incorpora a todos los docentes a la Carrera Pública cambiando el Nivel de carrera por la denominación de escala, incrementando a 8 Escalas la Carrera del Docente, con esta Ley se excluye la Meritocracia, al no exigir ningún requisito académico, como Maestría, Doctorado para el ascenso, mantiene un 80% de lo planteado en la Ley N° 29062, L.C.P.M.
- 5) **Implicancias jurídicas:** Implicancia es un término con varios usos, de acuerdo a las definiciones indicadas por el diccionario de la Real Academia Española (RAE). Puede tratarse de la consecuencia o secuela de algo, de una contradicción entre términos o de una incompatibilidad moral o legal para tomar una decisión justa.
- 6) **Desempeño Laboral:** El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las

actividades laborales asignadas en un período determinado, el comportamiento del desempeño laboral.

- 7) **Capacitación docente o formación docente:** Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidad , cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.
- 8) **Gestión Pedagógica:** está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, pero para poder llevar acabo, se necesita del apoyo de los tres fases; así también existe la institucional que es la que se encarga de la estructura de la escuela como de la administración; la escolar, juega un papel importante en las instituciones educativas.
- 9) **Gestión Institucional:** Es la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.
- 10) **Gestión Escolar:** Involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular.
- 11) **Clima Institucional:** Es el conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento.



- 12) **Formación Docente:** Es abordada por la pedagogía y la psicología a lo largo de la historia de la educación en México y el mundo. Por ello los diseños y las implementaciones curriculares en la formación de maestros, en el sector público y en el privado, interactúan los saberes y las prácticas psicopedagógicas.

## **2.5 HIPÓTESIS**

### **2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL.**

H: Existen implicancias jurídicas en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL 04.

### **2.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.**

1. Existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la capacitación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”. UGEL 04
2. Existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la evaluación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL 04.
3. Existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en las condiciones de trabajo de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL 04.

## 2.6. VARIABLES

### 2.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

Implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.

### 2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Evaluación del desempeño laboral de los docentes

## 2.7. OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.

**Tabla. 2**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL N° 29944	Área de Gestión Pedagógica	Desarrollo de competencias
		Desarrollo Cultural y Profesional
	Área de Gestión Institucional	Acreditación y Certificación
		Clima Institucional
	Área de Investigación	Investigación- Acción
		Innovación Pedagógica
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL	Capacitación Docente	Área de su especialidad
		Estrategia didácticas
		Meritocracia por desempeño

DOCENTE	Evaluación Docente	Tiempo de servicios
	Condiciones de Trabajo	Ascenso por escalas
		Remuneraciones

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se procederá a aplicar la técnica de consistencia interna mediante el software SPSS vs 22 en español. Previamente, se aplicó una prueba piloto a 30 docentes de EBR, obteniéndose así un coeficiente alfa de Cronbach de 0.71 para la escala que mide la variable Impacto de la LRM N° 29944, y un valor de Cronbach de 0.83 para la escala que mide evaluación del desempeño laboral del docente. Estos valores indican una alta consistencia interna de ambas escalas y, por lo tanto, se puede afirmar que el instrumento reúne las condiciones psicométricas requeridas para su aplicación a la muestra de docentes seleccionada

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1 Enfoque.

La investigación se realizó bajo el enfoque del método hipotético deductivo y analítico, porque no solo basta recopilar datos sino medir la relación entre variables así como los factores que inciden. Cegarra (2011), indica que “este enfoque consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 69).

##### 3.1.2 Alcance o Nivel.

El tipo de estudio tiene 2 niveles; descriptivo y correlacional.

- **Descriptivo:** Este tipo está basado en las encuestas y estudio de casos histórico y de evolución.
- **Correlacional:** Este tipo de estudio de correlación simple Estudios comparativos.

### 3.1.3 Diseño

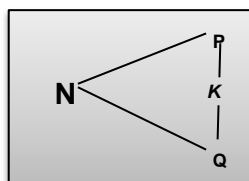
Este tipificado por su periodo y secuencia de estudio está considerado como no-experimental. Por su tiempo de ocurrencia es transversal. El tipo Ex post facto, descriptivo, correlacional.

El término Ex post facto indica que los cambios de la variable independiente y dependiente ya se han originado.

**Es descriptiva:** por cuánto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.

**Es correlacional:** en la medida que se analizan las causas y efectos de la relación entre variables.

Diseño: Consideramos un Diseño Correlacional; por cuanto este tipo de estudio “implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsiguiente relación entre estos conjuntos de datos”



#### De Donde

N = tamaño de la población o universo 100

k = constante (nivel de confianza) 1.96

e = error muestral deseado. 0.5

p= proporción individuos que poseen la población la característica de estudio. 100

q = proporción de individuos que no poseen esa característica

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

Se utilizó p=q=0.5 que es la opción más segura.

n = tamaño de la muestra.

## 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1 Población.

La población del presente estudio está conformada de la siguiente forma; Primaria menores 35, Secundaria de menores 53 y de CEBA 12 hacen un total de 100 los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” del pueblo joven El Carmen del distrito de Comas – 2016.

### 3.2.2 Muestra

Estará constituida por el 20% de la población entre varones y mujeres de los turnos mañana y Tarde, carácter heterogéneo y aleatorio, todos del nivel primario de menores.

**Tabla. 3**

**Población y Muestra**

<b>Unidad de analisis</b>	<b>Población total</b>	<b>Muestra</b>
Primaria	35	08
Decundaria	53	11
CEBA	12	03
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>22</b>

Fuente Presupuesto Analítico 2016 PAP

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.4.1. Para la recolección de datos.**

Para recopilar los datos de la variable Implicancias Jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial y Evaluación del Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa de la muestra se utilizó la técnica de la encuesta, Méndez (2008) indica:

[...] Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por

quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación (p. 252).

Para recoger los datos se solicitó la autorización previa al director de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” de Comas, y posteriormente se fue aplicando de acuerdo a su disponibilidad de tiempo. Luego se examinó en forma crítica cada una de las respuestas de los instrumentos aplicados a fin de comprobar la integridad de sus respuestas y posteriormente fueron tabulados.

#### **3.4.2. Para la presentación de datos.**

Utilizando el programa estadístico mencionado, y con ayuda del programa Microsoft Office Excel 2010, se procederá a elaborar las tablas, con sus respectivas figuras, según lo establecido en los objetivos e hipótesis de la investigación.

#### **3.4.3. Para el análisis e interpretación de datos**

Para el análisis e interpretación , previa codificación de los datos, se elaborará una base de datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 en español, y se registraron los datos procedentes del instrumento; teniendo en cuenta parear los instrumentos aplicados.



## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS**

En primer lugar, se describe mediante tablas y figuras cada uno de los datos generales, los cuales se recogieron con la encuesta del estudio. Tales datos hacen referencia a las variables edad, sexo, estado civil de los docentes participantes, así como a estudios de posgrado que hayan concluido o se encuentren realizando actualmente.

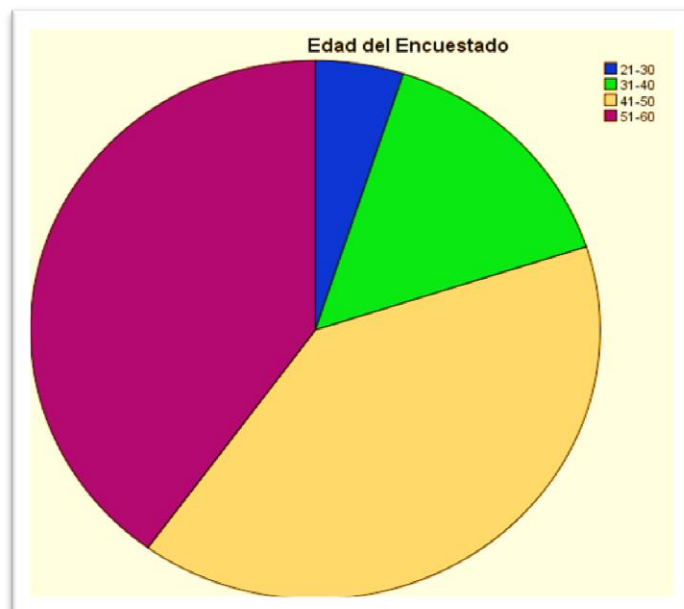
En un segundo y tercer apartado, de acuerdo a los objetivos del estudio formulados, se presentan los resultados sobre cada una de las variables investigadas, para lo cual se han elaborado tablas y figuras de frecuencias y porcentajes utilizando un sistema de categorización que permita su clasificación en tres niveles: En el caso de la variable de estudio Implicancias jurídicas de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, las categorías que se han establecido para la interpretación de cada una de sus dimensiones e indicadores corresponden a los niveles: Altamente favorable, Medianamente favorable y Poco favorable; mientras que para la variable denominada Evaluación del Desempeño Laboral del Docente, las categorías respectivas, también para cada una de sus dimensiones e indicadores, son los niveles Bueno, Regular y Deficiente.

#### 4.1.1 Resultados Descriptivos de Datos Generales.

Tabla 4. Edades de los docentes encuestados

		Edad de los docentes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21-30	1	5,0	5,0	5,0
	31-40	3	15,0	15,0	20,0
	41-50	8	40,0	40,0	60,0
	51-60	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

El 40,0% de los docentes encuestados tienen de 41 a 50 años. El 40,0% tiene entre 51 y 60 años. El 15,0% se encuentra entre los 31 y 40 años. El 5,0% de los docentes evaluados cuenta con edades entre 21 a 30 años. El 0,0 % está entre los 61 a más años. Son todos los docentes encuestados entre varones y mujeres.

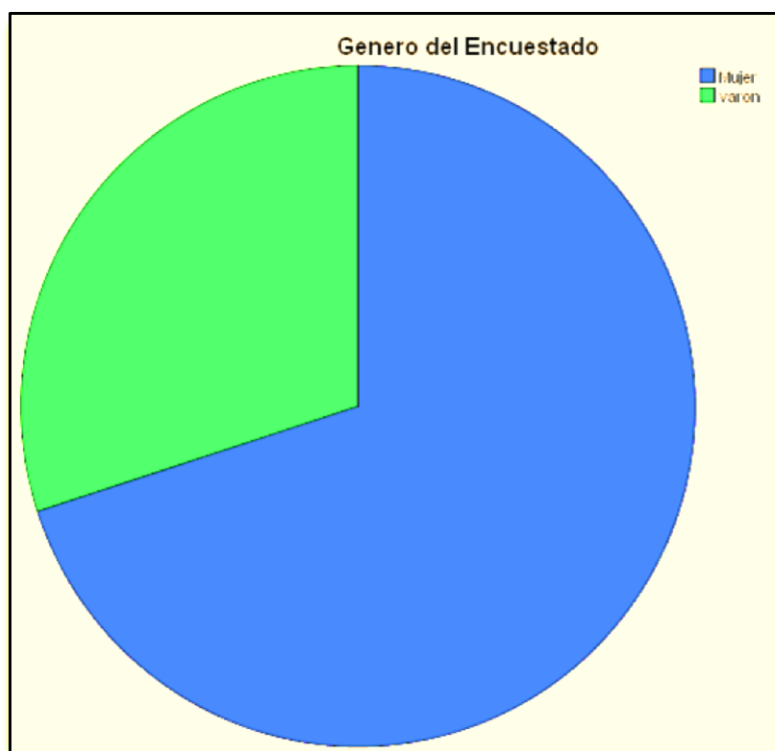


**Figura 1** Distribución de los porcentajes en las edades de los docentes encuestados de la muestra de Educación Básica Regular encuestados.

**Tabla 5:** Genero de los docentes encuestados

Genero del docente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mujer	14	70,0	70,0	70,0
varón	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

El 70% pertenece al sexo femenino de los docentes encuestados y en tanto que el 30,0 % pertenece al sexo masculino de la muestra.

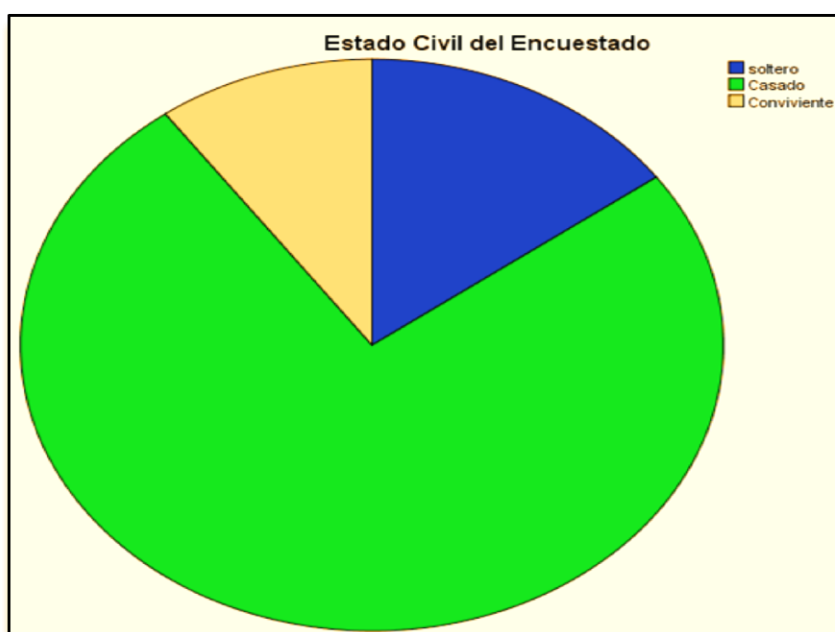


**Figura 2.** Lo que se aprecia es la distribución de los porcentajes en el variable género de los docentes de Educación Básica Regular encuestados

**Tabla 6.** Estado civil de los Docentes encuestados.

Estado Civil				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido soltero	3	15,0	15,0	15,0
Casado	15	75,0	75,0	90,0
Conviviente	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

El 75,0 % de docentes encuestados son casados; el 15,0 % aún permanece en condición de soltería; el 10,0 % se encuentra en condición de convivientes no hay ninguno en condición de divorciado al que no hay docentes de los que han sido encuestados se sean viudos o viudas.

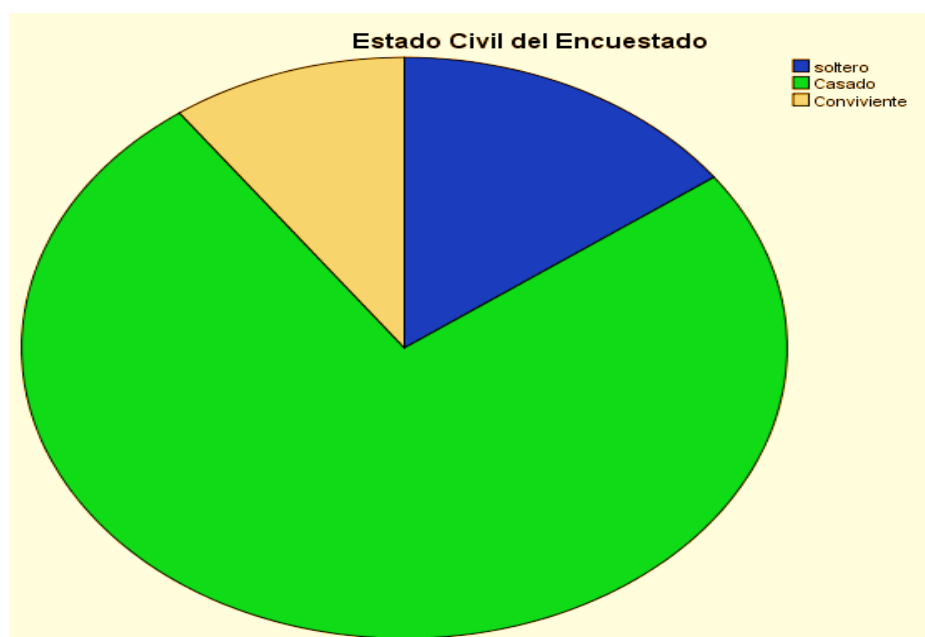


**Figura 3.** En la figura se puede apreciar la distribución de los porcentajes del estado civil de los docentes encuestado de la variable dependiente.

**Tabla 7.** Grado de Estudios Profesionales de los docentes encuestados

		Grado Profesional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Licenciada	12	60,0	60,0	60,0
	Diplomado	2	10,0	10,0	70,0
	Maestría	5	25,0	25,0	95,0
	doctorado	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

En cuanto al grado profesional del encuestado, se observa que el 60,0% son licenciados, el 25,0 %, de los encuestados han realizado estudios de maestría, él 10,0 % de docentes encuestados cuentan por lo menos con un diplomado y el 5.0% de los docentes encuestados ha realizado estudios de doctorado, de los docentes encuestados ninguno a realizados estudios de 2sa. Especialidad



**Figura 4.** Se observa la distribución de los porcentajes en la dimensión de estudios de posgrado de los docentes encuestados en la muestra de EBR.

#### 4.1.2 Resultados Descriptivos de la Variable Independiente.

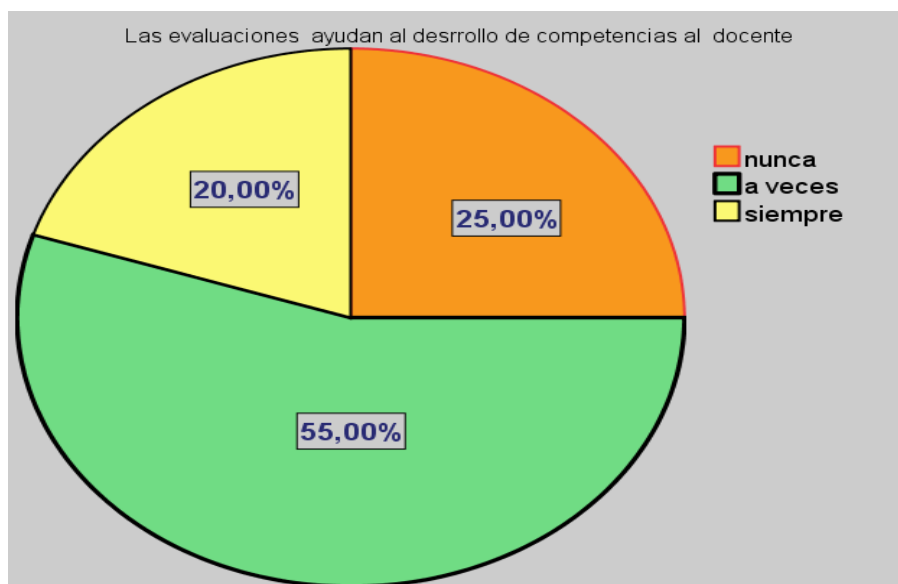
**Tabla 8**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: Desarrollo de Competencias de la encuesta administrada.

#### Competencias del Docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	5	25,0	25,0	25,0
a veces	11	55,0	55,0	80,0
siempre	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

El 55,0 % de los docentes encuestados afirma que la evaluación ayuda a desarrollar competencias el área en la cual se desempeña. Asimismo, el 25,0% de los docentes dicen que no y solamente el 20% dicen que si les ayuda a desarrollar sus capacidades en el área que laboran.



**Figura 5.** Distribución de los porcentajes en el indicador: Desarrollo de competencias de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

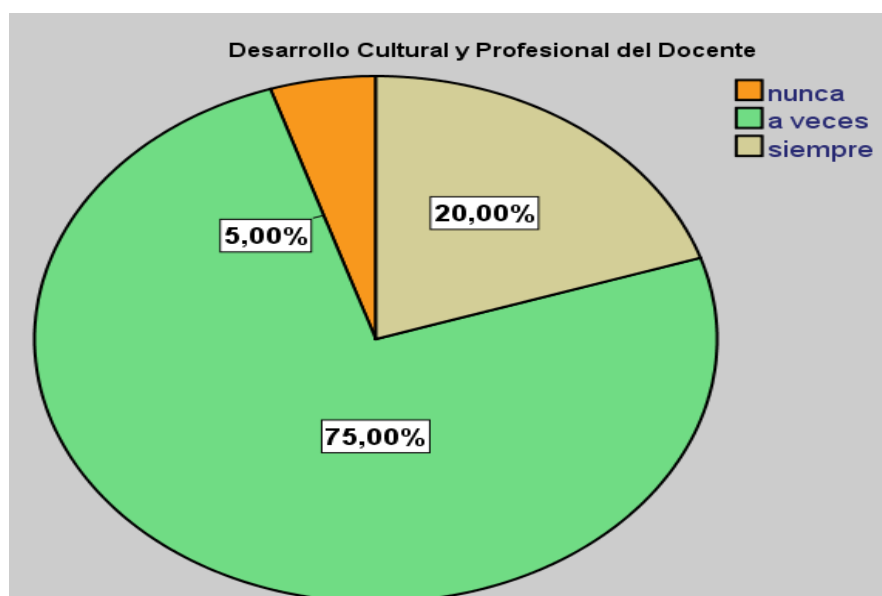
**Tabla 9**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: Desempeño Laboral de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

**Desarrollo Cultural y Profesional del Docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	1	5,0	5,0	5,0
a veces	15	75,0	75,0	80,0
siempre	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

El 75,0 % de los docentes encuestados dicen que poco o nada ayudan las capacitaciones a mejorar su desempeño laboral. Asimismo, el 20,0 % de los docentes encuestados de la muestra dicen que si les ayuda a mejorar en su desempeño laboral y por último el 5,0 % dicen que nunca les ayuda.



**Figura 6.** Distribución de los porcentajes en el indicador: Desarrollo cultural y profesional de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

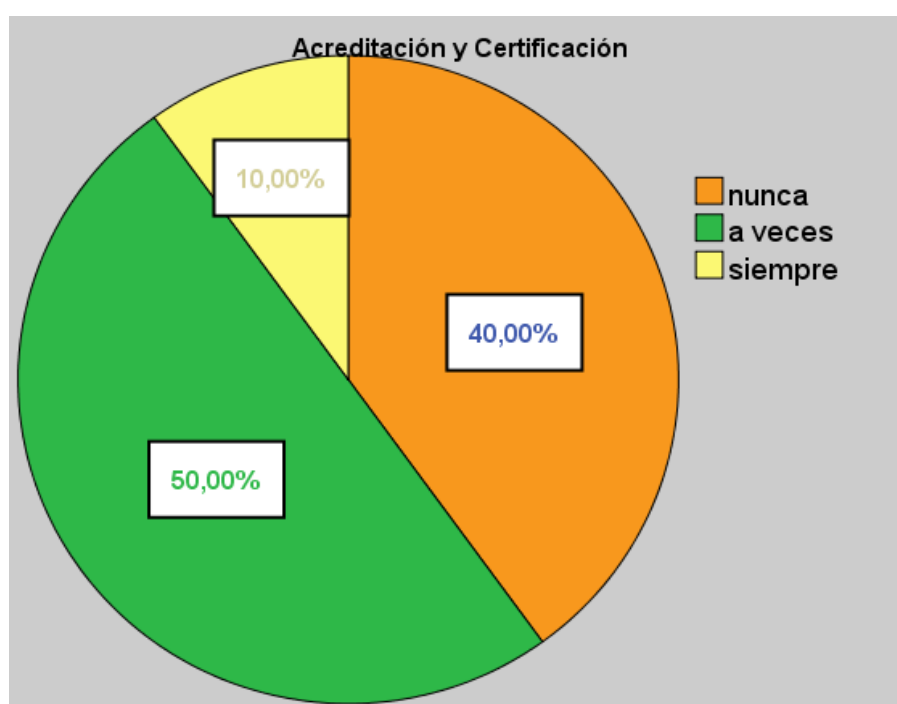
**Tabla 10**

Frecuencias y porcentajes en el indicador. Capacitación y acreditación de la encuesta administrada a la muestra de docentes.

**Capacitación y Acreditación.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	8	40,0	40,0	40,0
a veces	10	50,0	50,0	90,0
siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

El 50,0 % de los docentes encuestados afirma que de las capacitaciones asistieron a veces fueron acreditadas y registradas en su hoja de vida. El 40,0% dicen que no fueron acreditadas y solamente el 10,0% dicen que si fueron acreditadas y registradas en su hoja de vida.





**Figura 7.** Distribución de los porcentajes en el indicador: Capacitación y acreditación de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

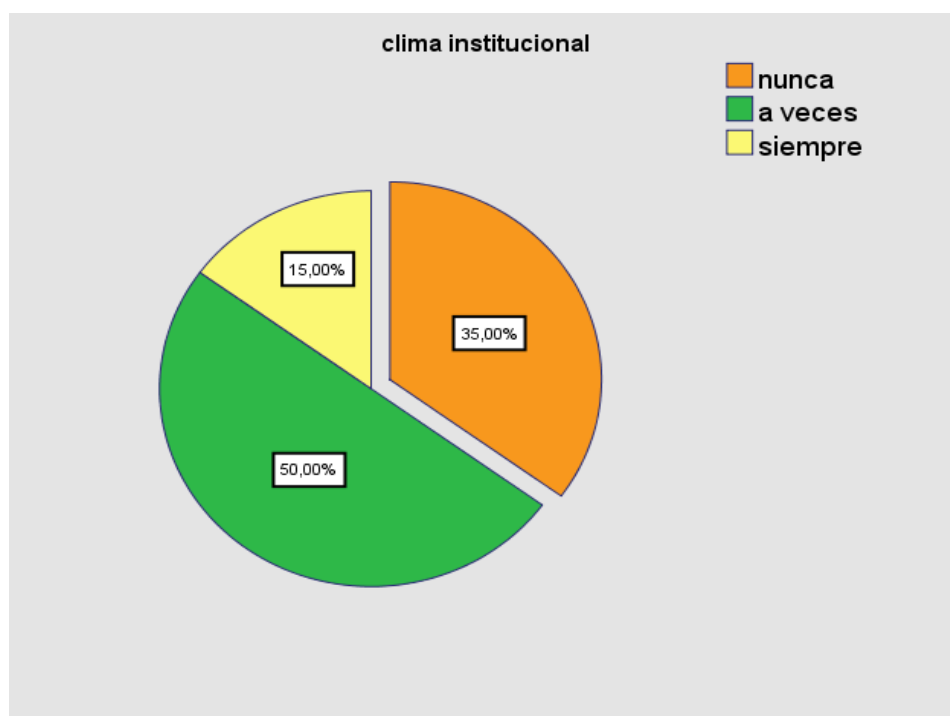
**Tabla 11**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: **Clima Institucional** de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular

**Clima Institucional.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	7	35,0	35,0	35,0
a veces	10	50,0	50,0	85,0
siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

50,0% de los docentes encuestados afirman que después de una evaluación docente, el clima institucional sufre cierto resquebrajamiento por diversos factores. Hay un 35,0% que nunca ha pasado nada es decir es igual. En menor proporción, el 15,0% de la muestra de docentes señala que cada vez que hay una evaluación el clima institucional de altera.



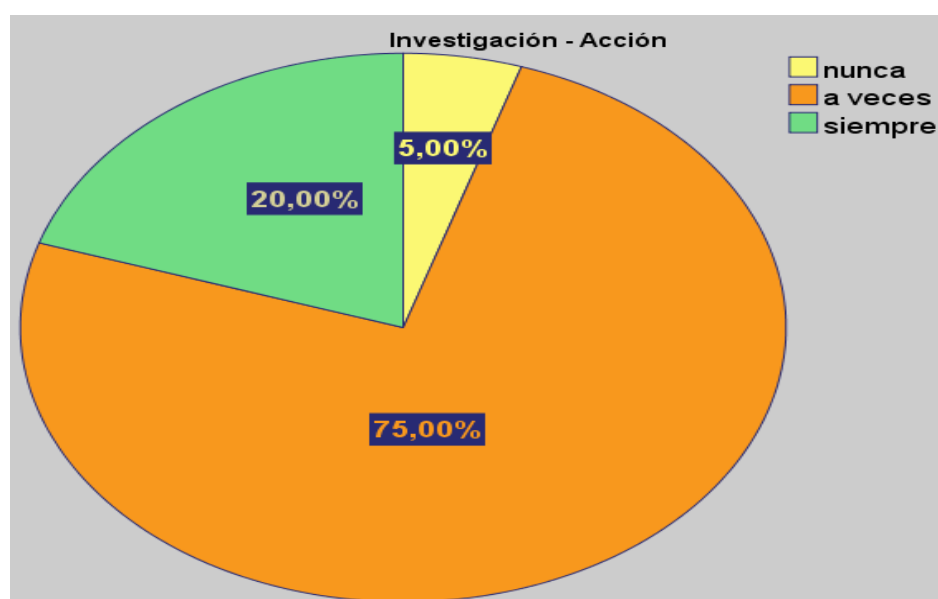
**Figura 8.** Distribución de los porcentajes en el indicador: Clima Institucional de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

**Tabla 12**

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Investigación - Acción encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular

<b>Investigación - Acción</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido nunca	1	5,0	5,0	5,0
a veces	15	75,0	75,0	80,0
siempre	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

El 75,0% de los docentes encuestados afirman que el MINEDU no promueve algún tipo de investigación - Acción y de igual manera no difunde métodos, estrategias de enseñanza aprendizaje. El 20,0% de los docentes de la muestra dicen que si reciben apoyo de forma positiva. El 5,0% dice que nunca recibieron.



**Figura 9.** Distribución de los porcentajes en el indicador: Investigación- Acción de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

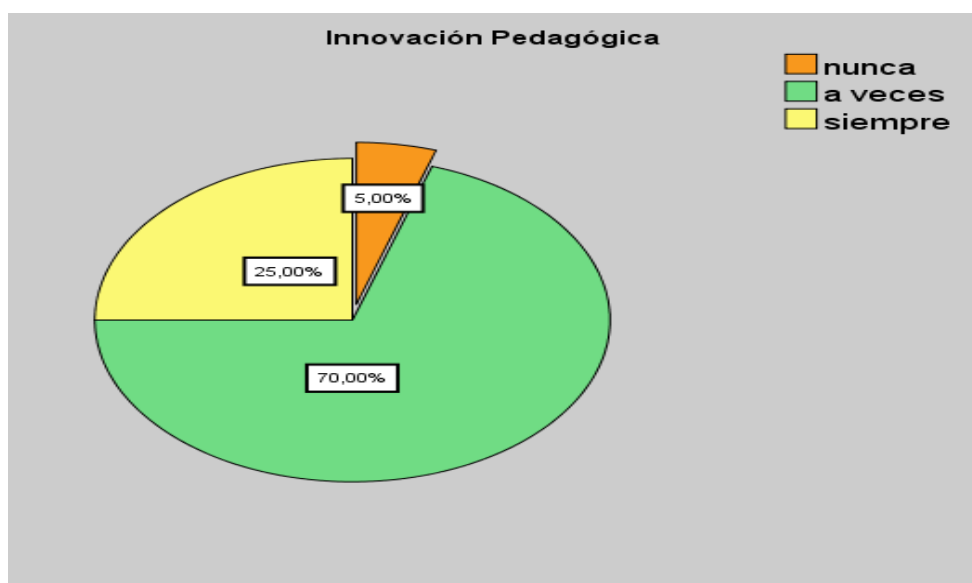
**Tabla 13**

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: **Innovación pedagógica** de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular

**Innovación pedagógica**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	1	5,0	5,0	5,0
a veces	14	70,0	70,0	75,0
siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Con relación al indicador Innovación Pedagógica, se aprecia que el 70,0% de los docentes encuestados afirman que el Ministerio de Educación, son muy pocas las veces que promueve la innovación pedagógica. El 25,0% señalan que siempre lo hacen. En cambio el 5,0 % de la muestra de docentes señala que se nunca lo hace.



**Figura 10.** Distribución de los porcentajes en la dimensión: **Innovación Pedagógica** de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

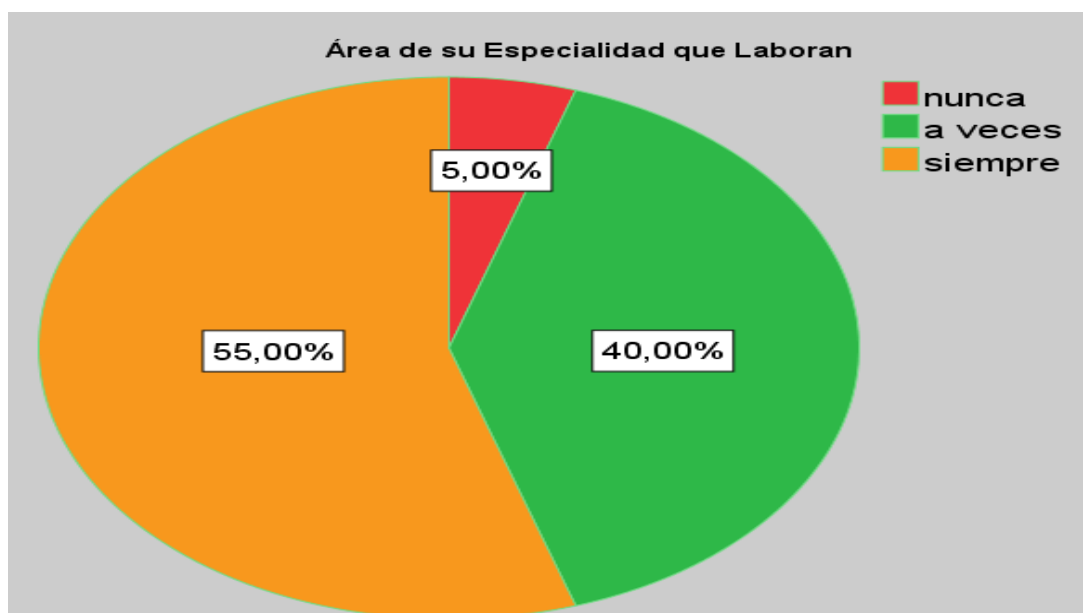
### 4.1.3 Resultados Descriptivos de la Variable Dependiente:

**Tabla 14**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: Área de su Especialidad del docente, de la encuesta administrada a los docentes de la muestra.

		Área de su especialidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	5,0	5,0	5,0
	a veces	8	40,0	40,0	45,0
	siempre	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Con relación al indicador Área de su especialidad, se aprecia que el 55,0% de los docentes encuestados afirman que siempre han logrado mejorar en el área que se desempeñan. El 40,0% señalan que a veces lo hacen. En cambio el 5,0 % de la muestra de docentes señala que se nunca lo han logrado.



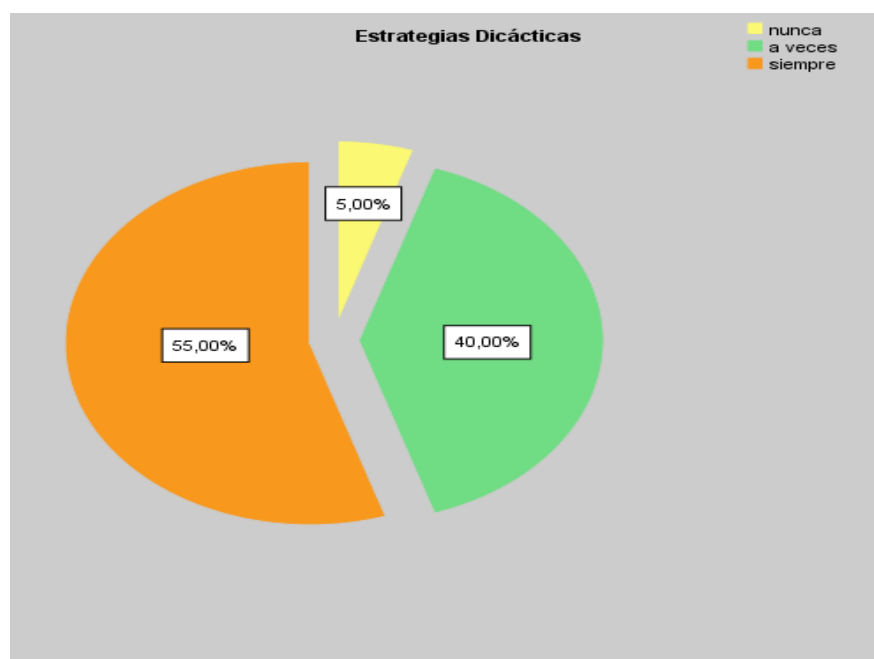
**Figura 11.** Distribución de los porcentajes en la dimensión: área y especialidad de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

**Tabla 15**

Frecuencias y porcentajes en el indicador Estrategias didácticas de la encuesta administrada a los docentes encuestados.

<b>Estrategias Didácticas</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido nunca	1	5,0	5,0	5,0
a veces	8	40,0	40,0	45,0
siempre	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Con relación al indicador Estrategias Didácticas, se aprecia que el 55,0% de los docentes encuestados afirman que en las capacitaciones siempre les enseñaron métodos y estrategias para la comprensión lectora y matemática. El 40,0% señalan que a veces les enseñan. En cambio el 5,0 % de la muestra de docentes señala que se nunca les enseñan



**Figura 12.** Distribución de los porcentajes en la dimensión: Estrategias didácticas de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

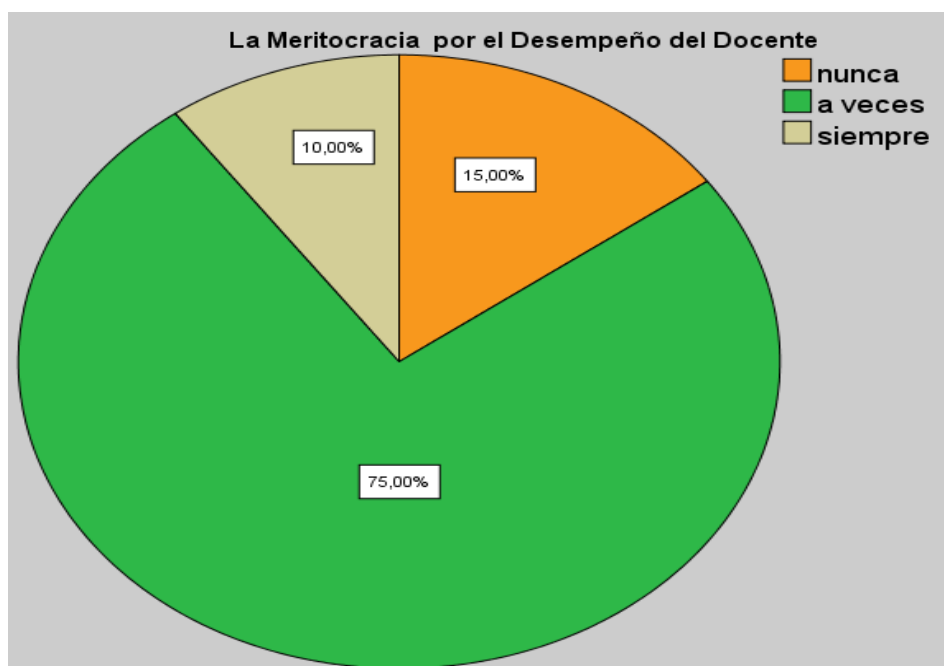
**Tabla 16**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: la meritocracia por el desempeño docente de la encuesta administrada a los docentes de Educación Básica Regular

**Meritocracia por el Desempeño**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	3	15,0	15,0	15,0
a veces	15	75,0	75,0	90,0
siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Con relación al indicador meritocracia por el desempeño del docente, se aprecia que el 75,0% de los docentes encuestados afirman que el Ministerio de Educación considera los méritos de los docentes. El 15,0% señalan que nunca lo considera. En cambio el 10,0 % de la muestra de docentes señala que siempre, el Ministerio de Educación considera los méritos obtenidos por los docentes.



**Figura 13.** Distribución de los porcentajes en la dimensión: Meritocracia por el desempeño del docente de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

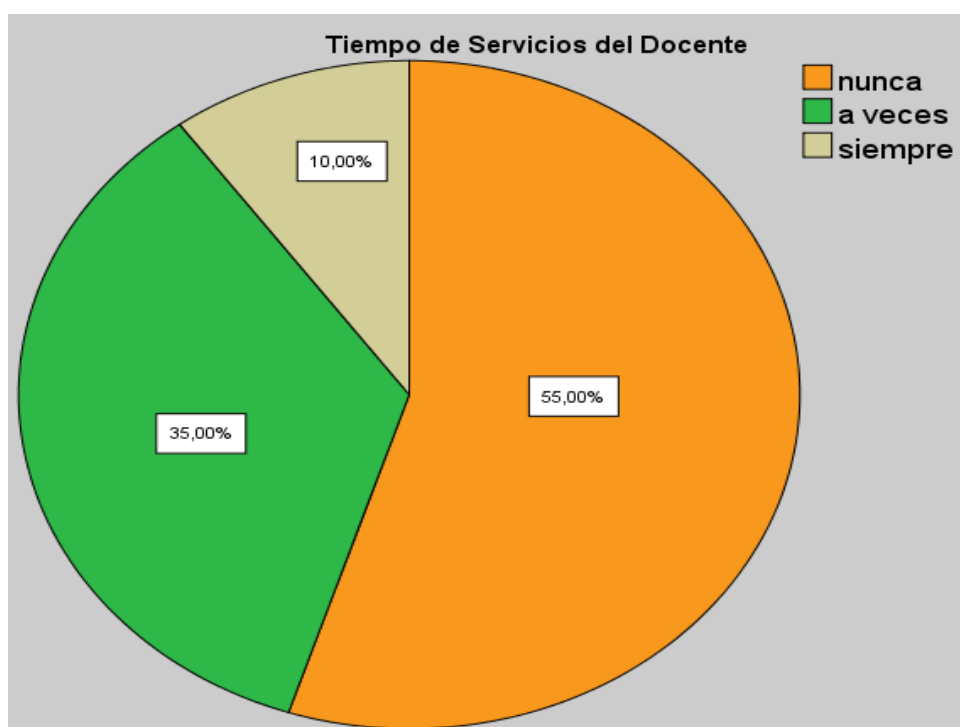
**Tabla 17**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: tiempo de servicios de la encuesta administrada a los docentes de Educación Básica Regular

**Tiempo de Servicios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	11	55,0	55,0	55,0
a veces	7	35,0	35,0	90,0
siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Con relación al indicador Tiempo de servicios, se aprecia que el 55,0% de los docentes encuestados afirman que nunca considera el tiempo de servicios en las evaluaciones. El 35,0% señalan que a veces lo consideran. En cambio el 10,0 % de la muestra de docentes señala que siempre, el Ministerio de Educación considera el tiempo de servicios en las diferentes evaluaciones.



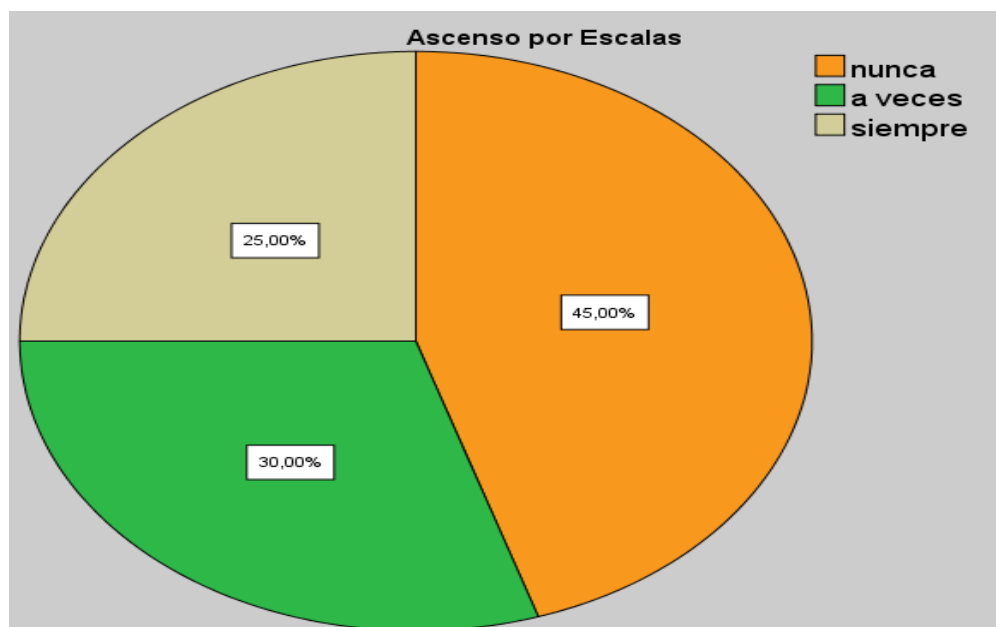
**Figura 14.** Distribución de los porcentajes en la dimensión: Tiempo de servicios de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

**Tabla 18**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: Asenso a la escala magisterial, de la encuesta administrada a los docentes de Educación Básica Regular

<b>Ascenso por Escala</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido nunca	9	45,0	45,0	45,0
a veces	6	30,0	30,0	75,0
siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Con relación al indicador ascenso a una escala superior de la Reforma magisterial, se aprecia que el 45,0% de los docentes encuestados afirman que nunca existe una transparencia en los concursos que realiza el Ministerio de Educación. El 30,0% señalan que a veces puede haber transparencia, favoritismo en los concursos. En cambio el 25,0 % de la muestra de docentes señala que siempre existió transparencia en los concursos diversos.





**Figura 15.** Distribución de los porcentajes en la dimensión: ascenso a una escala superior de la ley de la Reforma Magisterial.

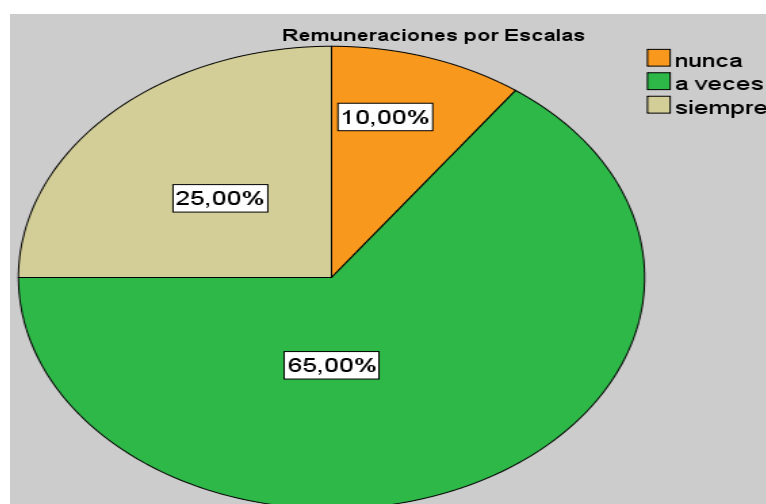
**Tabla 19**

Frecuencias y porcentajes en el indicador: la política de remuneraciones de la encuesta administrada a los docentes de Educación Básica Regular

**Remuneraciones por Escala**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido nunca	2	10,0	10,0	10,0
a veces	13	65,0	65,0	75,0
siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Con relación al indicador remuneraciones, se aprecia que el 65,0% de los docentes encuestados afirman que a veces la remuneración de un docente está de acuerdo con su desempeño laboral. El 25,0% señalan que siempre las remuneraciones están de acuerdo con su desempeño laboral nunca lo considera. En cambio el 10,0 % de la muestra de docentes señala que siempre, el Ministerio de Educación considera los méritos obtenidos por los docentes.



**Figura 16.** Distribución de los porcentajes en la dimensión: **Innovación Pedagógica** de la encuesta administrada a la muestra de docentes de Educación Básica Regular.

## **4.2. CONTRASTACIÓN Y DE HIPÓTESIS**

### **4.2.1 Hipótesis General.**

Se ha utilizado, para la contrastación de las hipótesis general y específicas, la correlación lineal de Pearson como prueba estadística paramétrica, que permite determinar la relación entre las variables de estudio : Implicancias Jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 Y La Evaluación del Desempeño de los Docentes de Educación Básica Regular de la Institución Educativa N° 3055 “Túpac Amaru”, de acuerdo a la información brindada por los docentes de la muestra seleccionada. Asimismo, de manera específica, se empleó dicha prueba estadística para determinar las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable independiente con cada una de las dimensiones de la variable dependiente de investigación

### **4.2.2 Hipótesis General**

**H:** Existen implicancias jurídicas en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru

**Ho:** No existen implicancias jurídicas en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la evaluación del desempeño

laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru

**Tabla 20**

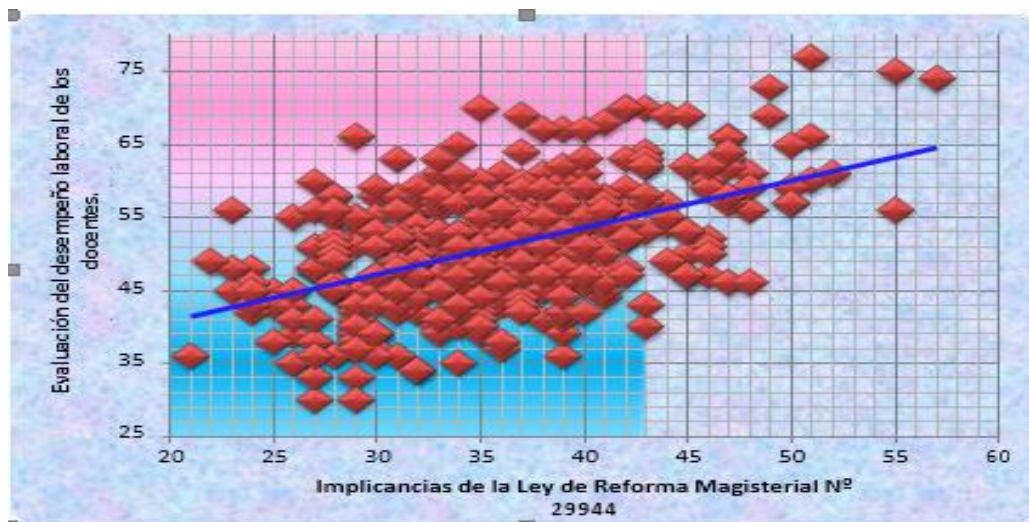
Correlaciones entre las variables de estudio Implicancias jurídicas de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y la Evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución Educativa N° 3055 “Túpac Amaru”

<b>Correlaciones</b>			Evaluación del desempeño docente
Rho de Spearman	Implicancias Jurídicas	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (unilateral)	0,001
		N	20

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

Como se aprecia en la tabla 25, el coeficiente de correlación obtenido ( $r = 1,000$ ; Sig. =  $0,01$ ) entre las variables Implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y La Evaluación del desempeño laboral de los docentes de la muestra, es un valor bastante moderado, en opinión de Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de  $p < 0,01$ . Asimismo, este resultado es indicador de que las implicancias de la Ley de la Reforma Magisterial se relaciona positivamente con la evaluación del desempeño laboral de los docentes; es decir, mientras más favorable sea la respuesta que brindan los docentes sobre las implicancias de la LRM N° 29944, mejor será el desempeño laboral de los docentes.

**Decisión:** Por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio



**Figura 17.** Diagrama de dispersión entre las variables de estudio.

#### 4.2.2 Hipótesis Específicas

##### Hipótesis Específica 1

H: Existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la capacitación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

Ho: No existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la capacitación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

##### Tabla 21

Correlaciones entre las variables Implicancias jurídicas de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, dimensión Capacitación docente, y evaluación del desempeño laboral de los docentes de educación básica regular de la muestra.

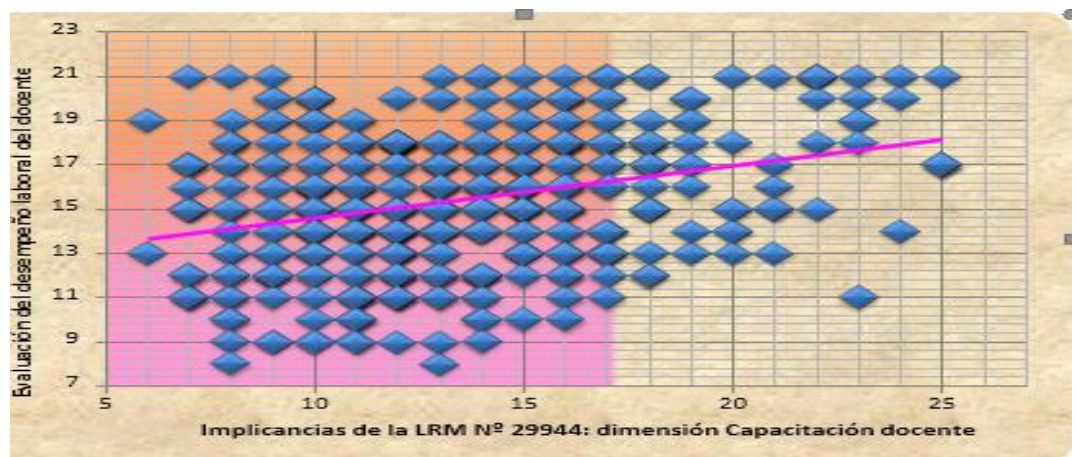
#### Correlaciones

			Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Capacitación Docente	Coefficiente de correlación	0,114
		Sig. (unilateral)	0,316
		N	20

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

Como se aprecia en la tabla 26, el coeficiente de correlación obtenido ( $r = 0,114$ ; Sig. =  $0,316$ ) entre la dimensión Capacitación Docente y Gestión Pedagógica, es un valor relativamente débil, en opinión de Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de  $p < 0,01$ . Asimismo, este resultado es indicador de que las implicancias de la Ley de la Reforma Magisterial N°29944, en su dimensión Capacitación docente, se relaciona positivamente con la Gestión Pedagógica del docente. Estratégica pedagógica; es decir, mientras más favorable sea la respuesta que brindan los docentes sobre las implicancias de la Ley de la Reforma Magisterial.

**Decisión:** Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.



**Figura 18.** Diagrama de dispersión entre las variables de la muestra.

### Hipótesis Específica 2

**H:** Existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la evaluación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

**H<sub>0</sub>:** No existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la evaluación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

### Tabla 22

Correlaciones de la existencias de variables implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en la evaluación de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru, en la dimensión evaluación del desempeño laboral del docente.

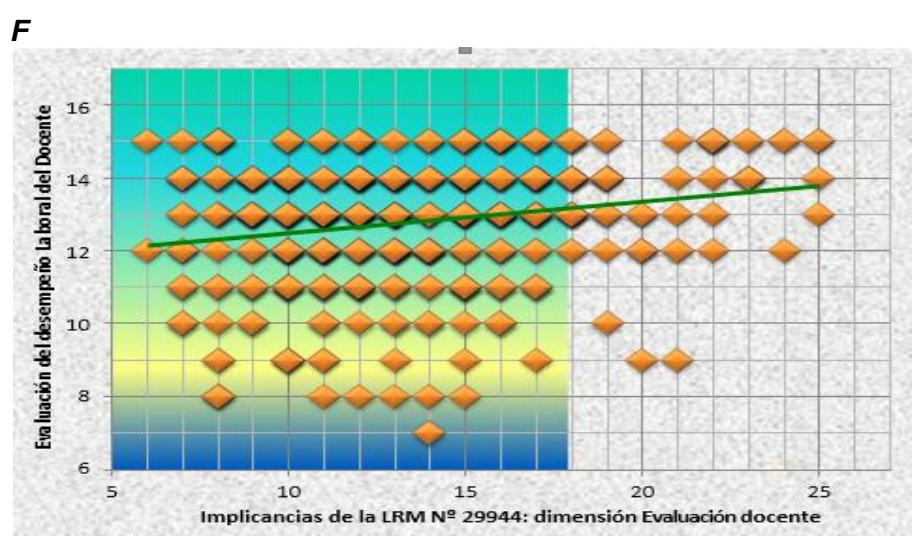
Correlaciones			Gestión Institucional
Rho de Spearman	Evaluación Docente	Coefficiente de correlación	,321
		Sig. (unilateral)	,083
		N	20

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

Como se aprecia en la tabla 27, el coeficiente de correlación obtenido ( $r = 0,321$ ; Sig. =  $0,083$ ) entre la dimensión evaluación del desempeño docente y el área de Gestión Institucional, es un valor bastante débil, en opinión de Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de  $p < 0,01$ . Asimismo, este resultado indica que las implicancias de la

Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión evaluación docente, se relaciona positivamente con la evaluación del desempeño laboral de los docentes; es decir, mientras más favorable sea la respuesta que brindan los docentes sobre las implicancias de la LRM N° 29944, en su dimensión evaluación docente, mejor será el desempeño de los docentes.

**Decisión:** En consecuencia, de acuerdo con los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula.



**Figura 19.** Diagrama de dispersión entre las variables de la muestra.

### Hipótesis Específica 3

H: Existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en las condiciones de trabajo de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

Ho: Existen varias implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 que influyen en las condiciones de trabajo

de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.

**Tabla 3**

Correlaciones entre Implicancias de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, dimensión Condiciones de trabajo, y evaluación del desempeño laboral de los docentes de educación básica regular.

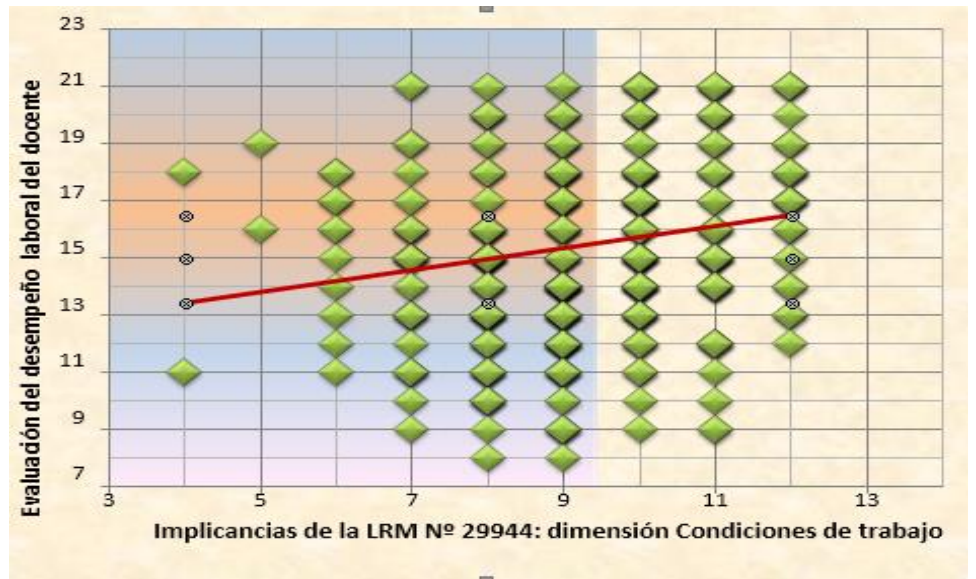
<b>Correlaciones</b>			Gestión de Investigación
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	0,580**
		Sig. (unilateral)	0,005
		N	19

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$

Como se observa en la tabla 32, el coeficiente de correlación obtenido ( $r = 0,580$ ; Sig. =  $0,005$ ) entre la dimensión Condiciones de trabajo y Gestión de Investigación, es un valor bastante débil, en opinión de Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de  $p < 0,05$ . Asimismo, este resultado es indicador de las implicancias de Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión Condiciones de trabajo, se relaciona positivamente con la evaluación de desempeño laboral del docente de educación básica regular.; es decir, mientras más favorable sea la respuesta que brindan los docentes sobre las implicancias de la LRM N° 29944, en su dimensión Condiciones de trabajo, mejor será su desempeño laboral del docente.

**Decisión:** Por lo tanto, en base a los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula de la dimensión condiciones de trabajo.





**Figura 20.** Diagrama de dispersión entre Implicancias de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, dimensión Condiciones de trabajo, y la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados obtenidos con la prueba de correlación lineal de Pearson indican que, en efecto, de acuerdo a las apreciaciones brindadas por los docentes de educación básica regular encuestados en la Institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL 04- Lima metropolitana, la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, que entró en vigencia en el 2013, está teniendo implicancias favorables en la evaluación del desempeño laboral de los docentes.

De igual manera, los resultados de las correlaciones también son significativa entre cada una de las dimensiones de la variable Implicancias Jurídicas de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, con cada una de las dimensiones de la variable evaluación del desempeño laboral del docente. Sin embargo, se puede observar que en la contrastación de algunas de las hipótesis específicas se ha encontrado correlaciones bastante débiles, como sucede, por ejemplo, entre las dimensiones siguientes: Entre capacitación docente y gestión institucional ( $r = 0,114$ ); entre evaluación docente y gestión institucional ( $r = 0,114$ ); entre condiciones de trabajo y gestión pedagógica ( $r = 0,321$ ); entre condiciones de trabajo y innovación pedagógica ( $r = 0,563$ ). Parece ser que estas bajas correlaciones entre la dimensión condiciones de

trabajo con cada una de las dimensiones de calidad de gestión estratégica, pueden deberse a que el tema de los

Ascensos por escalas y de las remuneraciones se encuentran en pleno proceso de implementación, que, no obstante, está siguiendo un lento camino, en comparación con otros indicadores de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, que se están cumpliendo de manera más eficaz. Esta lentitud en el reconocimiento de los ascensos y, sobre todo, de las remuneraciones ha generado un malestar en los docentes de la Educación Básica Regular, a tal punto que para que existe un malestar al interior de la institución educativa, también ha causado un malestar la destitución de 9 mil y 500 docentes que no contaban con título académico ni pedagógico, la destitución de sus cargos a los directores nombrados; los concursos excepcionales, dejando a un lado lo enmarcado en la Ley de la Reforma Magisterial, hay un % bastante grande que ganan muy poco, entre 1,100 y 1,250 nuevos soles, cuando consideran que lo digno sería tener el sueldo de dos mil 200 nuevos soles.

Como se sabe, la Ley de la Carrera Pública Magisterial impulsó, desde un inicio, la meritocracia; al ser derogada dicha ley, entra en vigencia la nueva Ley de Reforma Magisterial N° 29944, de cuya repercusión se ocupa este estudio, y que continúa el Impulso de la capacitación docente en áreas de especialidad y estrategias didácticas. Igualmente, con esta ley, la evaluación docente considera la meritocracia por desempeño dejando de lado el tiempo de servicio, así como en las condiciones de trabajo las remuneraciones se dan por escalas que se alcanzan por concurso público. Estos indicadores impactaron por medir muy poco el real desempeño del docente en su institución educativa, en el trabajo con los estudiantes, en la cual la gestión en su dimensión pedagógica permite el desarrollo de competencias, el desarrollo cultural, profesional.

Asimismo, en la gestión institucional se da predominio a la acreditación y certificación, así como se impulsa el clima institucional que genera oportunidades de aprendizaje, porque cuando el clima es cordial la razón de éxito en el logro de lo planificado se hace factible. Y luego, en la gestión de investigación se ha impulsado, y se incentiva la investigación acción, del mismo modo que las innovaciones pedagógicas en el centro laboral; eso permite a los maestros proponer iniciativas en bien del logro de los aprendizajes.

Las implicancias de la Reforma Magisterial en la evaluación del desempeño laboral del docente ha generado acciones diversas como la implementación de las Instituciones Educativas Emblemáticas, las cuales han sido renovadas y equipadas con tecnología de punta, facilitando los procesos de enseñanza aprendizaje, fomentando el clima institucional amigable, inclusivo, integrador y estimulante, además se están implementando instituciones educativas con jornadas completas e incidiendo en el modelo del Colegio Mayor en varias regiones del país.

Si se mantiene el incremento de las capacitaciones por áreas y en estrategias didácticas entonces se incrementará el logro de aprendizaje. Asimismo, si se sigue evaluando la meritocracia por desempeños, entonces se incrementará también la calidad en gestión de investigación.

Al respecto, González (2000) señala que uno de los factores específicos que están contribuyendo al creciente énfasis sobre la calidad en la educación hace referencia a la conversión de la calidad en una exigencia de la sociedad actual. Cuando se habla de calidad, la amplia gama y altos niveles de calidad de productos y servicios que presentan los países desarrollados hacen aumentar las exigencias de los ciudadanos e incrementan, por lo tanto, su espíritu

crítico hacia el rendimiento de baja calidad. De este espíritu de exigencias también se ha hecho partícipe la educación.

Cabe mencionar que, a nivel nacional, se ha realizado una diversidad de acciones en torno a cumplir las políticas educativas que den cumplimiento a las políticas del gobierno actual y del Proyecto Educativo Nacional al 2021. En este accionar las Instituciones Educativas consideradas Emblemáticas, por tener más de 50 años de creación, han sido totalmente renovadas y equipadas con tecnología de punta, facilitando los procesos de enseñanza aprendizaje, elevando, en consecuencia, la autoestima de los alumnos y docentes, y cumpliendo así con las políticas del objetivo N° 02 del PEN al 2021: Estudiantes e Instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad, y con la política 7: Transformar las prácticas pedagógicas en la educación básica regular, política que busca transformar el rol del docente en el aula, fomentando el clima institucional con matices amigables, integradores y estimulantes, lo cual constituye una tarea fundamental que impulsa de manera sostenida los procesos de cambio institucional, con lo que se estaría articulando la educación básica con la educación superior.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación indican que, existen varias implicancias muy significativas de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 que influyen positivamente en la evaluación del desempeño laboral de los docentes del área de educación básica regular.
2. Las implicancias de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión: Gestión Pedagógica, se relaciona positivamente con la variable evaluación del desempeño laboral del docente.
3. Las implicancias de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión: Gestión Institucional, se relaciona positivamente con la evaluación del desempeño laboral del docente de educación básica regular.
4. Las implicancias de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión: Innovación Pedagógica, se relaciona positivamente con la evaluación del desempeño docente.
5. Las implicancias de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión: Capacitación Docente se relaciona influye positivamente con la variable evaluación del desempeño laboral del docente de educación básica regular.
6. Las Implicancias de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su dimensión: evaluación docente, se relaciona positivamente con la variable evaluación del desempeño laboral del docente de educación básica regular.
7. Las implicancias de la Ley de la Reforma Magisterial, en su dimensión; condiciones de trabajo, se relaciona positivamente con la

variable evaluación del desempeño laboral del docente de educación básica regular.

8. Las implicancias de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, se relaciona positivamente con cada uno de los indicadores de la variable evaluación del desempeño laboral del docente de educación básica regular

## RECOMENDACIONES

1. En la Institución Educativa donde se desarrolló el estudio, realizar un seguimiento del cumplimiento de las políticas propuestas por la citada Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, con la finalidad de garantizar la evaluación del desempeño laboral del docente.
2. Se debe implementar un sistema de evaluación sostenido y que permita alcanzar la última escala y duplicar sus remuneraciones en tiempos señalados por la LRM, generando mejores condiciones de trabajo para los docentes.
3. Promover e implementar las capacitaciones a través de Universidades acreditadas y de prestigio, que garanticen confianza para los procesos de evaluación aplicados al docente.
4. Implementar capacitaciones por especialidades y en estrategias didácticas que permitan el logro de aprendizajes fundamentales, competencias y capacidades en los discentes.
5. El Ministerio de Educación debe financiar los trabajos de investigación acción y las propuestas de innovación presentadas por los maestros, para garantizar soluciones a la problemática educativa a corto plazo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Alarcón R. (1998)** *La investigación psicológica en América Latina: Revista de Psicología de la U N M S M. Vol. II, pp.7-47*
2. **Álvarez Deca, Javier (2009):** *La violencia en la pareja: Análisis comparativo de 230 estudios científicos internacionales (AEMA, Madrid,*
3. **Aramburu Jean (2010).** *Nuevas perspectivas sobre violencia intrafamiliar. Un enfoque psicoanalítico. Affectio Societatis, 7, 18.*
4. **Bendaña, Julieta. (1997).** *La Violencia Doméstica no es asunto de mala suerte. La Boletín No. 32. Arte, Gráficas Imprimatur: Managua.*
5. **Cabanillas Zambrano, Claudia y Torres Yajahuanca Orestes (2013),** *Influencia de la violencia familiar en el rendimiento académico en adolescentes. Universidd Católica Santo Toribio de mogrovejo – Chiclayo.*
6. **Clemente D, Miguel (1995),** *La violencia familiar: Vol. 17, Madrid, pág. 87.*  
*Código del Niño y el Adolescente, Promulgado en el año 1994.*
7. **Cordero Gutierrez, libeth A. (2011)** *Violencia Familiar y su influencia en el rendimiento acad{emico- Universiad César Vallejo.*
8. **Constitucion politica del Perú: (1993) Art. 13°, 14°, 15°.**
9. **Cuevas, M. (2003).** *Un enfoque psicológico. pp. 25-64. México: Editorial*

10. **Diccionario Enciclopédico (1997)** MCMXCVII Océano Grupo Editorial. S.A. Edificio Océano. Barcelona España.
11. **Elorza Pérez H. (1987).** *Estadística para ciencias del comportamiento.* México, C.V.: Editorial Harla S.A.
12. García Aurelio, L. (1988). *Rendimiento académico y abandono en la Educación*
13. García Nogueira, Nelly (2005) *La familia y sus roles.* UNICEF pág. 40.
14. Gimeno, J. (1985). *Auto concepto y Rendimiento Escolar.* Revista *Psicológica Educativa.* Madrid. p. 12, 23,39
15. González A., María (2012). *El derecho a la educación y sus repercusiones sociales en la comunidad autónoma de Asturias.* Asturias España.
16. Giménez S. (2000), *Manuales de Formación Continuada,* Madrid, págs. 350,
17. *Guijarro M., Antonio (2001) El síndrome de la abuela esclava, pandemia del siglo XXI.* Granada: Grupo Editorial Universitario, 2001.
18. Jimenez Febres Marlon y Toledo T. Juan R. (2013) *Influencia familiar en el rendimiento académico- universidad de Piura.*
19. Larrañaga R, Elisa, eds. (2007) *un análisis desde la psicología y la educación de la violencia en nuestra sociedad.* La Mancha. p. 272.
20. Lucas Muños, omar W. (2009) *Influencia de la violencia familiar en el rendimiento académico.* Universidad Cerro de Paeco.
21. Marco de la Ley General de Educación N° 28044- Art. Del 2 al 7.

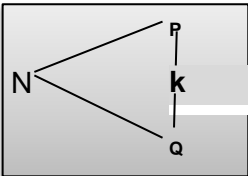
22. Movimiento Manuela Ramos (2009). *Violencia de Género en Cifras. Extraído el 12 de Octubre de 2009.*
23. Oblitas B, Beatriz (2006) *violencia familiar: Una propuesta de gestión profesional (Buenos Aires, Espacio Editorial, 2006)*
24. Ortega Vélez, Jennifer (2005) *violencia doméstica. Ediciones Scisco, pág. 22.*
25. Paola silva, (2003) *Estudio sobre la violencia intrafamiliar, psicóloga – Santiago de Chile.*
26. Proyecto Educativo Nacional al 2021.
27. Quintana, A. (1990) *Características y Funcionalidad en un sector Socioeconómico Bajo de Lima Metropolitana. Tesis de Bachiller. Pontificia Universidad Católica del Perú.*
28. Quispe, (2010): *Tesis. Violencia familiar y agresividad en niños del 2° grado de educación primaria I. E. Abrahán Baldelomar UGEL 06. .Universidad Nacional Enrique Guzmán Y Valle. La Cantuta.*
29. Robert Alexy, (2008) *Libro Teoría de los Derechos Fundamentales. Universidad de alicante.*
30. Rivera Guerrero Carlos, (2010) *En su investigación causas y efectos del menor maltratado. Tesis para optar el título licenciado en educación.*
31. Rivadeneyra Miño, F. (2011) *violencia intrafamiliar y rendimiento académico. Universidad Guayaquil. Tesis de maestría forense.*

# **A N E X O S**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “Implicancias Jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial y la Evaluación del Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 3055 “Túpac Amaru” Comas - 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema General.</b> ¿De qué manera las implicancias jurídicas de la ley de la Reforma Magisterial N° 29944 se relacionan con la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”?</p> <p><b>Problemas Específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué implicancias jurídicas existen en la evaluación del desempeño laboral, para el ingreso a la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E?</li> <li>¿Qué implicancias jurídicas existen en la evaluación del desempeño laboral, para la permanencia en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E?</li> <li>¿Qué implicancias jurídicas existen en la evaluación del desempeño laboral, para el ascenso a una escala superior de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E?</li> <li>¿Qué implicancias jurídicas existen en la evaluación del desempeño laboral, para acceder a cargos en las diferentes área de desempeño laboral de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación de las implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 con la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL 04.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre las implicancias jurídicas y la evaluación del desempeño laboral, para el ingreso a la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E”</li> <li>Establecer la relación que existe entre las implicancias jurídicas y la evaluación del desempeño laboral, para la permanencia a la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E”.</li> <li>Determinar la relación que existe entre las implicancias jurídicas y la evaluación del desempeño laboral, para el ascenso a una escala superior de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E”.</li> <li>Establecer la relación que existe entre las implicancias jurídicas y la evaluación del desempeño laboral, para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral de Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la I.E”.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General.</b> Existe implicancias jurídicas positivas entre la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” UGEL.</p> <p><b>Hipótesis Específicas.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe implicancias jurídicas significativas entre la evaluación del desempeño laboral, para el ingreso a la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la Institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.</li> <li>Existe implicancias jurídicas significativas entre la evaluación del desempeño laboral, para la permanencia a la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la Institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.</li> <li>Existe implicancias jurídicas significativas entre la evaluación del desempeño laboral, para el ascenso a una escala superior de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes de la Institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru”.</li> <li>Existe implicancias jurídicas significativas entre la evaluación del desempeño laboral, para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral</li> </ol>	<b>VII. INDEPENDIENTE: Implicancias Jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial.</b>				
			Variables	Dimensiones	Indicadores	Categorías/ Niveles	Escala de Medida
Implicancias jurídicas de la L.R.M.	Gestión Pelágica	Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Rara vez</li> <li>• Regularmente</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> <li>• Ning. capacit.</li> <li>• 1 a 2 Capacit.</li> <li>• 3 a 4 Capacit.</li> <li>• Ninguno</li> <li>• Curso</li> <li>• Diplomado</li> <li>• 5 a mas capacit</li> </ul>	Nominal			
		Desempeño laboral					
	Gestión Institucional	Capacitación y acreditación					
		Clima institucional					
	Innovación e Investigación	- Investigación Pedagógica					
		Innovación pedagógica					
<b>V. DEPENDIENTE: Evaluación del desempeño laboral del docente</b>					Nominal		
Variable	Variable	Indicadores	Categorías/ niveles	Nominal			
Evaluación del desempeño laboral	Capacitación docente.	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 a 2 veces</li> <li>• 3 a mas</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> </ul>				
		Estrategias didácticas					
	Evaluación docente	Maritocracia					
		Tiempo de servicios					
	Condiciones de trabajo	Ascenso por escala					
		Remuneraciones					

METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS	MÉTODO DE ANALISIS	PROPUESTA DE BASES TEORICAS																									
<p>Tipo Ex post facto, descriptivo, correlacional.</p> <p>El término Ex post facto indica que los cambios de la variable independiente y dependiente ya se han originado.</p> <p>Es descriptiva: por cuánto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.</p> <p>Es correlacional: en la medida que se analizan las causas y efectos de la relación entre variables.</p> <p>Diseño: Consideramos un Diseño Correlacional; por cuanto este tipo de estudio “implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsiguiente relación entre estos conjuntos de datos”</p>  <p>De Donde</p> <p><b>N = tamaño de la población o universo 100</b></p> <p><b>k = constante (nivel de confianza) 1.96</b></p> <p><b>e = error muestral deseado. 0.5</b></p> <p><b>p = proporción individuos que poseen la población la característica de estudio. 100</b></p> <p><b>q = proporción de individuos que no poseen esa característica</b></p>	<p><b>POBLACION:</b> Está La población está conformada por todos los docentes de la institución educativa seleccionada, de los niveles primarios, secundarios de menores y del turno nocturno CEBA, haciendo un total de 100 los docentes.</p> <p><b>Cuadro N° 1 Población del estudio.</b></p> <table border="1" data-bbox="577 395 972 523"> <thead> <tr> <th>Niveles</th> <th>Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>CEBA</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>100</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Fuente: PAP 2016.</b></p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra será estadísticamente representativa, y la fracción de afijación, calculada mediante la aplicación de fórmula que corresponde a Arkin y Kolton (PULIDO).</p> $n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$ <p>Al efecto se aplicará el muestreo sistemático. En consecuencia la muestra queda conformada de la manera siguiente:</p> <p><b>Cuadro N° 2 Muestra del estudio.</b></p> <table border="1" data-bbox="577 916 963 1070"> <thead> <tr> <th>Unidad de análisis</th> <th>Población</th> <th>Muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>35</td> <td>08</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>53</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>CEBA</td> <td>12</td> <td>03</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>100</b></td> <td><b>22</b></td> </tr> </tbody> </table>	Niveles	Docentes	Primaria	35	Secundaria	53	CEBA	12	<b>Total</b>	<b>100</b>	Unidad de análisis	Población	Muestra	Primaria	35	08	Secundaria	53	11	CEBA	12	03	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Técnicas mixta. El instrumento consta de un cuestionario de 50 ítem, con preguntas tipo Escala de Likert, para la primera variable que contiene ítem sobre las dimensiones e indicadores de la variable independiente, que será aplicada a los alumnos de la I.E de estudio.</li> <li>Técnica de recojo de información. En el caso de la variable dependiente se procederá a recoger la información de las actas finales del presente año que contiene las dimensiones e indicadores de la variable dependiente de los alumnos de las instituciones educativas de estudio.</li> <li>Técnica de procesamiento de datos. El instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas a los alumnos.</li> <li>Instrumento. Se utilizará el instrumento que fue utilizado por Marlon Guerrero en su investigación en la Universidad Nacional de Piura. 2010..</li> <li>Programa SPSS. Para validar y procesar los datos de las encuestas aplicadas.</li> </ol>	<p>El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 19, los datos se tabularon y se determinaron los rangos para cada variable, asimismo las frecuencias por dimensiones.</p> <p>La demostración de la hipótesis se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 19, para lo cual los datos se tuvieron que ubicar de acuerdo a los niveles establecidos por cada variable. Asimismo para determinar la correlación entre las variables utilizando la frecuencia, se realizó la correlación de Spearman, esta medida se calcula mediante el método que se conoce como coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman, y se designó por <math>r_s</math>. El procedimiento utiliza los dos conjuntos de jerarquías que pueden asignarse a los valores de las muestras de X e Y, que representan a las variables continua. (Wayne, 2002).</p> <p>Para el cálculo de la correlación de Spearman se utilizó la siguiente fórmula:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p><math>r_s</math> = coeficiente de correlación por rangos de Spearman.  <math>d</math> = diferencia entre rangos (x menos y).  <math>n</math> = número de datos</p>	<p><b>Bases Teóricas Independiente</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Implicancias Jurídicas</li> <li>Ley de Reforma Magisterial N° 29944</li> <li>Lay de la Carrera Pública Magisterial N° 29062</li> <li>Capacitación Docente</li> <li>Área de Especialidad</li> <li>Estrategias Didácticas</li> <li>Evaluación Docente</li> <li>Meritocracia por Desempeño</li> <li>Tiempo de Servicios</li> <li>Condiciones de Trabajo</li> <li>Ascenso por Escala</li> <li>Remuneraciones</li> </ol> <p><b>Bases teóricas de la variable dependiente</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del desempeño Laboral del Docente</li> <li>Gestión Pedagógica</li> <li>Gestión Institucional</li> <li>Formación Docente</li> <li>La Formación Inicial de los Docentes</li> <li>La Formación Docente en Servicio</li> <li>La Innovación e Investigación</li> <li>La Investigación – Acción</li> <li>El Desempeño Laboral del Docente.</li> <li>Evaluación del Desempeño Docente</li> <li>Tipos de Evaluación del Desempeño Docente</li> <li>Evaluación Para el Ingreso a la Carrera Pública Magisterial</li> <li>Evaluación del Desempeño Docente</li> <li>Evaluación para el ascenso a la Carrera Pública Magisterial</li> <li>Acceso a Diferentes cargos de la Administración Pública</li> </ol>
Niveles	Docentes																												
Primaria	35																												
Secundaria	53																												
CEBA	12																												
<b>Total</b>	<b>100</b>																												
Unidad de análisis	Población	Muestra																											
Primaria	35	08																											
Secundaria	53	11																											
CEBA	12	03																											
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>22</b>																											

<sup>1</sup> PULIDO, San Román. (1971). *Estadística y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Anaya: Pág. 100