



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

De Tomas Bullon, Talia Soledad (orcid.org/0000-0002-6535-3726)

ASESOR:

Mg. Colchado Ruiz, Emilio Martin (orcid.org/0000-0003-0462-9757)

Línea de Investigación

Derechos Fundamentales Procesos Constitucionales y Jurisdicción
Constitucional y Partidos Políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi mamita Rosalina Bullón Aire, quien con su ejemplo y perseverancia me enseñó a no rendirme para alcanzar mis metas y principalmente a ser un ser humano con valores, y a mis amados hijos Marjorie, Fernando, Fátima y Abigail, quienes siempre serán fuente de mi inspiración para continuar haciendo realidad mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Mg. Martín Emilio, Colchado Ruíz, por la asesoría brindada para concretar la presente tesis con el cual alcanzaré el título de abogada y a los docentes de la prestigiosa Universidad César Vallejo, quienes con sus enseñanzas nos han formado en esta noble profesión.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vii
Índice de abreviaturas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	- 15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	16
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos	20
3.9. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39

ANEXOS	44
Anexo 1. Tabla de categorización	44
Anexo 2. Matriz de consistencia	45
Anexo 3. Instrumentos: Guía de entrevista- Guía de encuesta	46
Anexo 4. Validación de instrumentos de recolección de datos	50
Anexo 5. Análisis documental	56
Anexo 6. Resultados de entrevistas	60
Anexo 7. Proyecto de Ley	82
Anexo 12. Fichas SUNEDU de validadores de instrumentos	85
Anexo 13. Fichas SUNEDU o colegiatura de entrevistados expertos	86

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de categorías y subcategorías	16
Tabla 2. Relación de participantes: Abogados expertos	17
Tabla 3. Relación de expertos que validaron los instrumentos.	18

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Resultados de la pregunta 1 de la entrevista.	21
Gráfico 2.	Resultados de la pregunta 2 de la entrevista.	22
Gráfico 3.	Resultados de la pregunta 3 de la entrevista.	23
Gráfico 4.	Resultados de la pregunta 4 de la entrevista.	24
Gráfico 5.	Resultados de encuesta.	25
Gráfico 6.	Resultados de encuesta.	26
Gráfico 7.	Resultados de la pregunta 5 de la entrevista.	29
Gráfico 8.	Resultados de la pregunta 6 de la entrevista.	30
Gráfico 9.	Resultados de encuesta.	41
Gráfico 10.	Resultados de encuesta.	41
Gráfico 11.	Resultados de la pregunta 7 de la entrevista.	43
Gráfico 12.	Resultados de la pregunta 8 de la entrevista.	44

Índice de abreviaturas

CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CETPRO	Centro de Educación Técnico Productivo
CPM	Carrera Publica Magisterial
CPP	Constitución Política del Perú
DRE	Dirección Regional de Educación
DRAH	Dirección Regional de Agricultura de Huancavelica
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
INABIF	Instituto Nacional para el Bienestar Familiar
LRM	Ley de la Reforma Magisterial
MINEDU	Ministerio de Educación
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
RL	Resoluciones Legislativas
TC	Tribunal Constitucional
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local

RESUMEN

La presente tesis, trata acerca del tema de la vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede a cargo de director de UGEL, ya que director Regional de Educación es quien tiene la facultad para determinar quien ocupa el cargo, a pesar que los aspirantes llegan a la etapa final de selección mediante evaluación meritocrática; en comparación con otros cargos que también pueden ocupar los docentes donde si son elegidos únicamente mediante evaluaciones meritocráticas, por ello se propuso como objetivo general establecer si la facultad con la que cuenta el director de la DRE de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, con el fin de encontrar alternativas de solución para este problema, empleando la metodología de investigación de tipo básica, enfoque cualitativo, diseño descriptivo no experimental, donde participaron brindando sus aportes respecto al tema en estudio 10 abogados expertos, y 100 docentes nombrados, llegando a concluir que, la modificación de la Ley N°29944, art. 35 inciso a), permitiría el acceso al cargo de director de UGEL de los maestros nombrados en iguales oportunidades de acuerdo a la normativa vigente de LRM que tiene carácter meritocrático.

Palabras clave: Meritocracia, igualdad ante la ley, derechos, docentes, director de UGEL, director Regional de Educación.

ABSTRACT

This thesis addresses the issue of the violation of the right to equality of the teacher who accesses the position of director of UGEL, since the Regional Director of Education is the one who has the power to determine who occupies the position, despite the fact that the applicants they reach the final stage of selection through meritocratic evaluation; in comparison with other positions that teachers can also occupy where they are chosen solely through meritocratic evaluations, for this reason he proposed as a general objective to establish, if the faculty that the director of the DRE has according to Law No. 29944, art. 35 subsection a), violates the right to equality of the teacher who accesses the position of director of UGEL by competition, in order to find alternative solutions to this problem, using the basic research methodology, qualitative approach, non-experimental descriptive design, where 10 expert lawyers and 100 appointed teachers participated by providing their contributions regarding the subject under study, reaching conclude that the modification of Law No. 29944, art. 35 subsection a), would allow access to the position of director of UGEL for teachers appointed on equal opportunities according to the current LRM regulations that have a meritocratic nature.

Keywords: Meritocracy, equality before the law, rights, teachers, director of UGEL, Regional Director of Education.

I.- INTRODUCCIÓN

Desde el ámbito internacional Hernández (2021) señala que el filósofo Sandel de Inglaterra, indicó que la meritocracia tiene como problema elemental que las oportunidades no son iguales para todos y por lo ello, aún no estamos preparados para aplicar un verdadero sistema meritocrático; en Gran Bretaña, uno de los países de primer del mundo, se trabaja al servicio del estado y no para el partido de gobierno, esto se dio inició a partir del liderazgo de la primera ministra Margaret Thatcher, donde surgieron las principales reformas que se aplicaron al sector estatal, entre los años 1979 y 1990, teniendo como una de las principales reformas la impulsada en 1982, la cual se le denominó FINANCIAL MANAGEMENT INITIATIVE, donde se trazó objetivos claros en cada institución, para así ser evaluados y se rindan cuentas de lo que se viene ejecutando. Similares experiencias de selección recursos humanos para los altos cargos se dan en Nueva Zelanda, Australia, Bélgica, optimizando así la productividad y calidad de servicios públicos, como generando la legitimidad de sus gobiernos.

Según la DUDH en su art.7, indica que ante la ley todos somos iguales, ya que tenemos los mismos derechos, sin diferencia alguna, es decir todos los individuos ejercen derecho a la defensa de toda manera de discriminación que vulnere esta declaración. Con respecto a los derechos elementales del ser humano, la CPP de 1993 en su artículo 2 inciso 2, señala que todo individuo debe ser tratado igual ante las leyes, que ningún individuo debería ser segregado por algún motivo, sea de raza, raza, origen, idioma, sexo, por su economía, opinión, religión o cualquier otro motivo.

En el Perú, el año 2012 fue dictada la Ley N°29944 LRM que instituye un único régimen laboral para maestros del estado, para ofrecer mejores oportunidades y beneficios de avance profesional a los maestros; en esta Ley se estableció que los concursos meritocráticos de MINEDU tienen como principal fin el nombramiento y ascenso progresivo de los docentes, que se presentan a los concursos del Ministerio de Educación, mediante evaluación meritocrática, sin embargo, se ha observado que en la Ley N°29944, el art. 35, inciso a); señala que el director de UGEL es un puesto de confianza de la DRE, ocupado por nominación

entre los aspirantes con más altas calificaciones, vulnerando de esta manera la igualdad como derecho de los docentes que acceden a este cargo.

Por ello surge la interrogante como problema general **¿La facultad con la que cuenta el director regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?**

Como problemas específicos tenemos **¿Qué efecto legal tendría la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL? y ¿Por qué es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944 ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?**

Se planteó como objetivo general **establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la DRE de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL;** como objetivos específicos tenemos **indicar el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944 ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL y determinar si es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, para garantizar el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.**

Como supuesto general se tiene que **la facultad con la que cuenta el director de la DRE de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), si vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL;** así mismo como supuestos específicos tenemos; **el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944, es que permitiría el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL y si es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, para garantizar el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL ,** considerando que la CPP, como la DUDH, señalan que todas las personas ante la ley somos iguales;

mientras que el mencionado artículo concluye con la asignación de director de UGEL como cargo de confianza del DRE, entre los postulantes que acceden al puesto en concurso; esto también se contrapone a la misma Ley N°29944 que tiene carácter meritocrático ya que en su artículo 2, e inciso c), respecto al principio de capacidad y mérito; refiere que “el ingreso, la estabilidad, los incrementos económicos y ascensos en la CPM, se basan en la capacidad y el mérito de los maestros”.

Como **justificación teórica**, es que, posteriormente al estudio de las categorías, se hallaron nuevos conceptos que contribuirán como fuente de estudio y conocimiento, además como antecedente para investigaciones posteriores acerca del tema. **La justificación práctica**, se originó al brindar conclusiones y recomendaciones respecto del tema de estudio y así se pudo dar el aporte para la modificatoria de la Ley N°29944 artículo 35 inciso a); lo que posibilitará el perfeccionamiento de la norma, pertinencia y conducencia hacia la igualdad ante la ley, en la selección del docente que postula al cargo de director de UGEL, ya que los directores de las UGEL a nivel nacional, son piezas fundamentales en la gestión de la educación, pasando por ellos la toma de decisiones trascendentales en el contexto educativo nacional, regional y local, la finalidad de la propuesta de modificatoria es implementar un sistema de selección de director de UGEL, que permita identificar las capacidades de las personas que se requieren para el puesto, a través de un perfil medible y cuantificable de manera objetiva, como se da en otros puestos jerárquicos de acuerdo a la Ley N°29944, para así garantizar la continuidad del desarrollo de las metas trazadas en el sector educación de nuestro país. Referente a la **justificación metodológica**, se justifica mediante el análisis del tema de investigación mediante los instrumentos del enfoque cualitativo, por medio del conocimiento de personas expertas en Derecho, por lo tanto, en la investigación se respetó los parámetros y exigencias del enfoque cualitativo. La investigación fue viable, porque se contó con recursos necesarios, además de tener acceso de fuentes fidedignas primarias como secundarias que contribuyeron con información que permitió analizar las categorías de forma amplia.

II.- MARCO TEÓRICO

Para realizar el marco teórico he tenido en cuenta una variedad de artículos y otras investigaciones nacionales e internacionales que fueron citados como los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales respecto al tema de investigación:

Desde el contexto internacional he considerado a Sin Torres & Forcadell (2021) España, en su investigación "Igualdad de oportunidades en la escuela" realizando un estudio de la historia y la legislación desde una revisión de bibliográfica de autores que abordaron el tema estudiado desde diferentes posturas, analizan también la igualdad, las ideas sociales, las corrientes en educación, la diversidad, el currículum y el docente, concluyendo que hay mayor dificultad respecto a la igualdad de oportunidades en las escuelas, relacionadas a diferentes aspectos que a este concierne. También en España Rendueles (2020) en su libro "A favor del igualitarismo profundo" donde señala que la desigualdad ha tomado la democracia, donde siguen siendo ausentes en los programas de gobierno, la igualdad de oportunidades, siendo este un privilegio solo para los que más tienen, asimismo indica que existen razones económicas, éticas, medioambientales, sociales para aspirar por una sociedad más igualitaria, el autor propone un programa igualitarista contemporáneo con propuestas concretas desde el ámbito de la cultura, laboral, familiar como en la educación."

En México Cuevas (2021) con su artículo "Sistema magisterial para maestros del nivel primario - 2019" cuyo propósito fue analizar la normatividad de maestros de primaria mexicanos del 2019, el estudio se basó en la carrera magisterial, sus fases y enfoques, mediante los cuales se examinaron la Ley General del sistema para docentes, sobresaliendo en los resultados la necesidad de valorar la carrera magisterial, ya que el sindicato de docentes consideró que el sistema magisterial del 2013, era punitivo; mientras que el sistema magisterial del 2019, está centrado en el mérito, a fin que los directivos y docentes de las escuelas, logren cargos como de asesoría técnica pedagógica, tutoría y de gestión; como principal desafío que enfrentaría aquel sistema es su implementación, no solo para el reconocimiento y promoción de los maestros y maestras, sino para su incidencia la formación continua de los docentes; también indica que es indispensable regular la legislación docente, a partir de estudios con el fin de evidenciar cómo se realiza y si brinda

beneficios, no sólo para el reconocimiento y promoción de los maestros, sino en su incidencia para el desarrollo profesional de los profesionales en educación primaria.

Cuevas y Rangel (2019) En su artículo “Análisis de la carrera magisterial de primaria en México: Entre la meritocracia y el credencialismo” que tuvo como propósito responder preguntas referentes a los elementos y criterios que han dirigido la regulación de maestros y maestras, realizando un análisis de las leyes, reglamentos y normas respecto a la carrera magisterial. Entre los resultados más resaltantes se tiene: es credencialista, como resultado del desarrollo del sistema educativo y de los pactos políticos entre el sindicato de docentes y el estado; que es de enfoque transitorio, ya que incorporó elementos de la meritocracia en una estructura legal, y que es meritocrático, ya que se destaca por el uso de evaluaciones de desempeño docente, para lo que se crearon nuevas instancias, que desplazaron al sindicato de los procesos de evaluación.

Souza; Vasconcelos & Freitas (2022) en su artículo “Gestión de individuos por competencias y meritocracia” realizado en Brasil, señalan que es necesario impulsar una sociedad que brinde condiciones igualitarias para todos, reconociendo el mérito efectivo; con la aplicación de la meritocracia y una justa distribución de las inversiones públicas, en términos de acceso a oportunidades en el sistema de gestión, de personas a entidades públicas y privadas, mediante el desarrollo de capacidades que puedan crear modelos más eficientes, que identifiquen y reconozcan el mérito profesional.

Campaz & Camacho (2022) en su artículo “La meritocracia y su criada la desigualdad” cuyo objetivo fue cuestionar, acerca de los principios epistemológicos y pedagógicos que dirigen el sistema de educación en Colombia desde el análisis de la estructura del campo burocrático que brinda Pierre Bourdieu con respecto a la vinculación que halla entre el sistema de clases y de educación, mostrando algunas narrativas, de estudiantes como de docentes, de universidades públicas de Bogotá que tienen acceso diferenciado en el sistema como estrategia para avalar la calidad y la excelencia; concluyendo que la empresa debe despojar a sus rivales, por lo tanto el Estado la hace pasar como razonable y legítima, a pesar que oculta sus verdaderos intereses así se justifica el sufrimiento y la dominación de ciertos seres humanos como la deshumanización y el exterminio de los mismos.

También en Colombia Duque (2020) en su artículo “Meritocracia, libertad, competencia e igualdad de oportunidades” analiza el mérito en las sociedades contemporáneas, el autor enfatiza la importancia de crear en la sociedad las condiciones que admitan la paridad de oportunidades y resume las críticas más comunes a la meritocracia y sus fines, en un análisis teórico sobre el rol de los méritos de manera individual en la sociedad respecto a la libertad y la competencia; concluye que el mérito debería propiciar un régimen de estímulos que resalten el talento personal, sin dejar de lado la capacidad y el compromiso de cada persona, para fomentar mayor igualdad

García (2021) en su artículo “Diez claves del mérito y la meritocracia” Colombia; en cuanto al mérito y a las funciones del derecho en los estados constitucionales de derecho; especialmente, las funciones relativas a la diferenciación social, al reparto de cargos, en lo que respecta a la promoción de valores como la cohesión social, la integración y la lucha por la discriminación; manifiesta que los estados de derecho modernos no pueden permitir que la distribución de cargos y posiciones se hagan sobre valores contrarios a los de carácter general como son la igualdad, la solidaridad, la libertad y, con la protección del talento, el fomento del esfuerzo como el acceso a la cultura. También en Colombia Bassa & Gonzales (2020) en su artículo “Diferencias como complemento de la igualdad a proteger los derechos esenciales” señalan que la universalidad de los derechos fundamentales, ha evolucionado y por lo tanto ha llevado a visualizar cómo grandes sectores sociales son marginados de ejercer una garantía verdadera de sus derechos, a pesar de que estos están regulados en la ley.

Arellano & Rojas (2020) en su monografía “El derecho a cargos públicos al acceder a la carrera administrativa” menciona que la carrera en administración en Colombia no es novedosa, en un recuento histórico se recuerda que mediante la Ley N°165 de 1938 ya se había incorporado dicho concepto; sin embargo, con la promulgación de la Ley N°909 del 2004, se afianzó una carrera administrativa débil en Colombia; a pesar de ello, luego de 80 años de avances administrativos y jurídicos, se observó que la carrera administrativa, como administrador de recursos humanos, tiene algunos vacíos, que no permiten una buena instalación. Se debe reconocer que el 2004 con la Ley N°909, se instauró la mejora en la carrera

administrativa, sobre todo en lo que respecta a la administración del recurso humano del estado, sin embargo también se observaron detractores que se vieron afectados con el desarrollo de la meritocracia; el autor señala que es necesario realizar una revisión actual del estado de la norma en la administración pública, así como examinar por que se ha obstaculizado el avance de la administración pública, en el sector estatal de Colombia.

. Di Piero (2021) en su artículo “Políticas en educación, desigualdades y nivel secundario en la Argentina del siglo XXI” analiza las políticas en educación de Argentina en el siglo XXI teniendo en cuenta dos gestiones de gobierno, mediante la recopilación y análisis de fuentes documentales referentes a políticas en educación de los años 2003 y 2019 concluyendo que el periodo educativo 2003-2015 tuvo como característica el crecimiento del derecho en educación y el auge de la inclusión. Referente al régimen de los años 2015- 2019, fue un periodo con recorte de presupuesto, con aspiración a la despolitización y con preponderancia de criterios meritocráticos, a pesar de ello, en ambos periodos se mantuvieron predisposiciones hacia la privatización, la evaluación y la descentralización; el análisis de las desigualdades muestra la tendencia hacia la eliminación de sindicalización docente, lo que significa el incremento de las desigualdades en las políticas educativas. También en Argentina tenemos a Baichman & Santiago (2019) quienes en su artículo “Política educativa en tiempos de cambiamos: emprendedurismo y meritocracia” concluyen que tanto emprendedurismo como meritocracia no tienen un significado único y último, sino que hay diferencias ideológicas ya que los proyectos neoliberales que le otorgan un lugar central a ambas, lo hacen en términos de legitimación de las desigualdades existentes en lo educativo como en lo económico por lo tanto es un desafío abordar la noción de meritocracia, poniendo en juego dicha idea con el lugar del esfuerzo, y en conjunto con los conceptos de igualdad y derecho.

Szlechter, Vanegas, & Tijnchuk (2018), en el artículo “Representaciones en Argentina de la prensa escrita desde el gobierno de Mauricio Macri” con su investigación básica, no experimental, con una muestra que tuvo 5 participantes, empleando como instrumentos la encuesta y cuestionario; concluyeron, que las diferentes tomas de decisiones políticas afecta significativamente la posibilidad

para que los individuos, logren llegar a un puesto de empleo en el aparato estatal, ya que no se toma en cuenta la meritocracia, ni las capacidades individuales de los individuos; por ello propone realizar la reestructuración con respecto a los procesos de meritocracia que se dan en el sector estatal, que garantice el desarrollo de los lineamientos y normas determinadas para el trayecto de un proceso de elección equitativo e imparcial con las mismas oportunidades, analizando los aspectos de los participantes respecto a sus capacidades y sin expectativas de grupos políticos que afectan el desarrollo íntegro del país.

Desde el contexto nacional se tiene a Quispe (2022) en su tesis acerca de “la trascendencia la meritocracia en la calidad del maestro”, obtener el grado de master en Gestión Pública, cuyo objetivo general fue analizar la influencia de la meritocracia en la calidad docente de la EBR en el país, mediante el tipo de investigación aplicada, cualitativa, concluyendo que la meritocracia no ha influido mucho en la calidad del maestro, por ello requiere ser reajustado para mejorar la calidad del docente, así también recomienda brindar mayor motivación a los docentes constantemente como el otorgamiento de diferentes beneficios, al obtener logros meritocráticos , como becas de estudio, pasantías, viajes de estudio, equipos tecnológicos, ascensos de estatus ,promoviendo y valorando su talento.

Luliquiz (2022) en su investigación acerca de la innovación de la gestión pública y los méritos en el sector educación, con un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, de nivel exploratorio – descriptivo, con una población total de 100 docentes y la muestra de 24 maestros, lo que le permitió reafirmar su hipótesis respecto a la relación entre la calidad de los maestros y las pocas expectativas de los maestros en el sector educación en un centro educativo del estado, por lo que se resalta la necesidad de revalorar la CPM y la labor que el maestro realiza ya que muchos de estos profesionales no confían en las gestiones de gobierno hacia el sector educativo , afectando el desempeño del docente y con ello la calidad educativa que se imparte a los educandos del territorio peruano.

Salazar (2022) en su artículo “El mérito en la designación de servidores de confianza en un municipio de una provincia de Huancavelica” cuyo objetivo fue relatar la importancia del mérito en la designación de servidores de confianza en

el municipio provincial de Huancavelica, empleó la metodología aplicada, con nivel descriptivo, y diseño no experimental transaccional, contó una población de 50 servidores públicos, obteniendo los siguientes resultados, que en la asignación de personal de confianza el 40% de los encuestados señalan que no se da valor al mérito, el 50% señalan que no se valora la meritocracia, el 52% afirman que no se da valor a las competencias, el 44% afirman que no se da valor a la transparencia y el 48% señalan que no se da valor a la igualdad, de este modo el autor concluye que la incidencia de valorar a la meritocracia es bajo por esto no se da la meritocracia cuando se designan empleados de confianza.

López & Rodríguez (2022) en su tesis “Evaluación de puestos de los cargos de confianza en la dirección regional de agricultura “ cuyo propósito fue analizar la forma en que la evaluación de puestos influye en la asignación de cargos de confianza en la DRAH, mediante la metodología cualitativa, de diseño no experimental y tipo transversal, analizando documentos con ficha de observación respecto al perfil de los empleados que ejercen cargos de confianza en la DRAH, como resultado se obtuvo que el 85.71% de empleados de confianza que se desempeñan en la DRAH, cumplen parcialmente con el perfil profesional para desenvolverse en el cargo asignado, el 14.29% si cumple con la formación requerida, y no hay evidencia que exista funcionarios que incumplan con el perfil profesional requerido; recomienda que se supervise supervisión la elección de personal analizando la información proporcionada por funcionarios de confianza en diferentes bases de datos para comprobar si son aptas para el trabajo o cuentan con el grado académico requerido para el puesto que van a ocupar.

Riera (2022) en su tesis “Desempeño laboral y meritocracia de los empleados de confianza del municipio de Coishco, 2021” cuyo objetivo fue demostrar la relación que hay entre el desempeño laboral y la meritocracia de los trabajadores de confianza del municipio de Coishco en el año 2021, con un estudio no experimental cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, la muestra tuvo 80 servidores estatales que pertenecían a la localidad mencionada; el autor concluyó que hay relación entre el desempeño laboral y la meritocracia de los trabajadores de confianza de la Municipalidad de Coishco; recomendando a las autoridades nacionales capacitar y sensibilizar a los empleados gubernamentales

respecto, a la importancia de la selección de empleados de confianza, mediante la meritocracia para garantizar mayor eficiencia en la gestión, así como presentar proyectos de ley con el fin de apresurar el proceso de implementar leyes que promuevan la meritocracia en el sector público.

Hidalgo; Negrón; Ortiz & Salinas (2021) en su artículo “Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño de los maestros del CETPRO N°2 Tumbes 2020” indagaron acerca de la relación que se da entre la motivación laboral y desarrollo docente, teniendo como objetivo proponer un programa para la motivación laboral que permita mejorar el desempeño docente mediante la metodología centrada en el paradigma positivista, en el enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental, con el nivel de investigación descriptiva. Con una población y muestra de estudio compuesta por 36 docentes concluyendo que es necesario la existencia de una motivación en este caso meritocrática, que contribuya al logro de objetivos mediante al esfuerzo y eficiencia de su labor para mejorar su desempeño laboral en tanto se propone un programa que motive y permita destacar el desempeño de los maestros de la localidad.

Patroni (2021) en su artículo de investigación acerca de la meritocracia, cuyo objetivo esencial fue demostrar su nacimiento y avance; sus variaciones a lo largo del tiempo, como su relación con ciertas teorías jurídicas y sus repercusiones políticas, sociales; donde desarrolló una investigación teórica, con el método básico obteniendo una compilación documental y bibliográfica; concluyó que el mérito puede ser empleado para encubrir procesos excluyentes. Recomienda un sistema democrático que garantice los derechos, mencionando que el concepto de igualdad se trabaja poco en educación.

Ticona (2021) en su tesis “EL desempeño y la designación de los servidores de confianza de una UGEL de Arequipa 2021”, cuyo objetivo fue indicar si existe relación entre la nominación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de una UGEL de Arequipa 2021, con una investigación de tipo básica, con diseño no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo. Con la población de 65 empleados y muestra de 50 servidores de una UGEL de Arequipa, concluyendo que se debe asignar a profesionales que cuenten con experiencia y con conocimiento respecto a su cargo para que lleven a cabo un buen desempeño

profesional, el autor recomienda que el Congreso derogue las disposiciones relacionadas a los cargos de confianza, con el fin de que los puestos de dirección sean asignados por concurso público como otro trabajador público, donde se destaque el mérito para acceder a aquellos cargos, o se cubra los puestos con gerentes públicos o se implemente una norma donde se den los lineamientos y para acceder a los puestos de confianza, teniendo en cuenta la meritocracia y transparencia.

Calla (2021) En su tesis “Derecho Constitucional de la CPM”, con la aplicación del método científico, con el tipo de investigación básica no experimental y de tipo jurídico social, concluyendo que los docentes conocen los retos y beneficios que lleva el estar sujetos al principio de capacidad y mérito, lo que involucra la evaluación para continuar en la CPM, sin embargo, se percibe la desconfianza por las deficiencias en la ejecución y cumplimiento de estos principios mediante la ley del magisterio; por ello el autor recomienda impulsar el logro de mérito y capacidad a todos los docentes sin distinción alguna respetando así el derecho a la igualdad.

Bardales (2020) En su tesis “La elección de funcionarios en cargos de confianza y la gestión de la municipalidad de Moyobamba, 2019”, cuyo propósito fue determinar si la asignación de funcionarios en cargos de confianza incide en la gestión de la municipalidad de Moyobamba, empleando un diseño básico, no experimental, de nivel correlacional, de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, cuya población fue de 220 empleados con la muestra de 140 empleados municipales de Moyobamba, concluyendo qué es importante considerar que los servidores públicos designados en puestos de confianza, cuya función principal es lograr la concreción de los planes de proyectos desarrollados por la entidad, a tal efecto, es necesario que el nombramiento en dicho cargo se realice con total transparencia, acomodándose a la posición meritocrática que se hayan establecido como requisito para sus acciones puestos de confianza que aseguren las mismas oportunidades para todos los postulante.

Naupa (2018) en su tesis “Asignación de los empleados en cargos de confianza y administración pública” cuyo objetivo fue definir los efectos que se dan entre la regulación de un trabajador de confianza y la administración interna de

INABIF, donde se aplicaron entrevistas a quienes son los administrados a cargo de la designación de personal para puestos de confianza; en la que fue determinante el evaluar si la meritocracia podría ser una alternativa a la solución del problema; concluyendo que hay relación entre la designación de funcionarios y competencia, recomendando por ello que se puede considerar la meritocracia como alternativa para verificar la competencia en la designación de empleados públicos que ejerzan puestos de confianza y así desempeñen mejor la función que se les asigna.

De las fuentes analizadas se obtiene la siguiente información resaltante, Bassa & Gonzáles (2020) y Patroni (2021) consideran ventajas desiguales a los privilegios políticos, económicos y sociales que posibilitan que algunos individuos no puedan lograr beneficios justos, evidenciando que algunos grupos sociales son excluidos de una garantía del ejercicio del derecho, pese a ser universal; Duque (2020), Cuevas & Rangel (2021) mencionan que en educación el reconocimiento y la participación democrática, desde los años noventa se caracterizan por una creciente desigualdad, especialmente relacionados con las políticas neoliberales de México; Souza & Basconsuelos (2021) en Brasil, señalan que es necesario desarrollar una sociedad que brinde condiciones igualitarias para todos, reconociendo el mérito efectivo; Cuevas (2021) señala que es necesario se den las normativas docentes, con el fin de documentar cómo se realiza, si brindan beneficios, no sólo para el reconocimiento del personal docente y su promoción, sino en su influencia para el desarrollo profesional de los maestros; asimismo los autores nacionales antes mencionados coinciden con mi opinión respecto al acceso de cargos públicos, en el caso del presente proyecto, el cargo de director de la UGEL; ya que ellos manifiestan que se debe promover la meritocracia, la competitividad, como la valoración del esfuerzo humano aplicando los términos de igualdad a todos los ciudadanos; por ello considero que la LRM N°29944 artículo 35, inciso a), vulnera la igualdad como derecho ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, señalados en el artículo 2, inciso 2, de la CPP; asimismo transgrede la aplicación del artículo 2, inciso c), de la LRM N°29944 respecto al principio de capacidad y mérito; que refiere a la entrada, permanencia, como los progresos económicos y ascensos en la CPM, se respaldan en la capacidad y mérito de los docentes.

Sobre los **fundamentos teóricos**, acerca del principio de igualdad, según la teoría jurídica de Dworkin (1977) existe el "derecho fundamental", absoluto y axiomático, del cual devienen todos los otros derechos, que es el derecho a la misma consideración y respeto. El filósofo norteamericano llega a tal afirmación analizando los supuestos iusfilosóficos de la teoría jurídica de John Rawls. De hecho, Dworkin muestra que la teoría de Rawls presupone que las personas tienen un derecho abstracto da como resultado el respeto y la consideración.

Rawls (1971) supone un grupo de hombres y mujeres que se unen para celebrar un contrato social. Estos individuos se encuentran en una situación muy especial: son varones y damas que comparten gustos, talentos, ambiciones y convicciones comunes, y que durante las negociaciones y acuerdos no son plenamente conscientes de estos aspectos de su personalidad. Según Dworkin: Rawls trata de mostrar que, si estos varones y damas son racionales y actúan solo en su propio interés, elegirán sus dos principios de justicia, que dictan aproximadamente que cada persona debe tener la mayor libertad política en consonancia con la misma libertad para todos. y que la desigualdad en riqueza, poder, ingresos y otros recursos, que no debe existir a menos que beneficie a los miembros más vulnerables de la sociedad.

Según Dworkin (1977) algunos intérpretes de Rawls han argumentado que la idea de la posición original es el argumento más relevante que hace el filósofo a favor de los dos principios de justicia. Entonces, los dos principios de Rawls son prácticamente los pilares de la justicia; el jurista norteamericano, señala que "la posición inicial es una conclusión intermedia, un punto medio hacia una teoría más profunda que ofrece una justificación filosófica de sus circunstancias". En su libro "Derechos en serio" precisamente trata de detallar los rasgos básicos que tiene esta teoría más profunda. Dworkin argumenta que la idea general de Rawls de que el contrato ficticio es un medio apropiado para pensar la justicia representa una forma particular de teoría deontológica que "toma la idea de los derechos tan en serio que los convierte en algo fundamental en la moral política", distinguiendo tres tipos de teorías políticas, que a primera vista parecen capaces de utilizar la idea de contrato como un medio importante para pensar la justicia, a saber: teorías basadas en objetivos, basadas en deberes y basadas en derechos.

Después del derecho a la libertad está el derecho a la igualdad. Según Dworkin (1977): El derecho de todo hombre a ser tratado con justicia, independientemente de su personalidad, carácter o gusto, se basa en el hecho de que nadie puede asegurar una mejor posición porque es diferente en algunos de estos aspectos. Dworkin encuentra que Rawls es consciente de que se pueden distinguir dos conceptos de la igualdad. Para confirmar esto, Dworkin cita la siguiente declaración de Rawls: Unos escritores distinguen entre la igualdad, que se basa en la distribución de ciertos bienes, algunos de los cuales otorgan casi con seguridad mejor estatus o mayor prestigio a quienes se ven más favorecidos, y la igualdad, que se trata del respeto. para las personas, independientemente de su condición social. La igualdad del primer tipo está definida por el segundo principio de justicia. Sin embargo, la igualdad del segundo tipo es fundamental, como derecho básico de Dworkin en la teoría jurídica de Rawls, este derecho puede ser considerado como un derecho que los individuos deben igualmente considerar y respetar en el diseño e implementación de las instituciones políticas que los gobiernan. Pertenece a las personas como personas morales capaces de hacer planes y hacer justicia. Dworkin es claro cuando sostiene que se trata de un derecho muy abstracto, cuyo cumplimiento concreto puede argumentarse de diferentes formas, podría argumentarse para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo basado en el mérito. Otro podría idear que lo que se necesita es la creación de un sistema que certifique la igualdad absoluta de estatus e ingresos independientemente de los logros. Si recordamos ahora la distinción de Dworkin entre derechos y objetivos políticos y la idea previamente esbozada de que el derecho a la igualdad de respeto y consideración es un derecho axiomático en una sociedad justa.

Con respecto a la meritocracia los pensadores de la antigua China Confucio y Han Fei, propusieron un sistema próximo al meritocrático; hace medio siglo que el filósofo norteamericano Rawls argumentó que la meritocracia prevalece en una sociedad bien ordenada que da prioridad a la justicia sobre la libertad. Asimismo Castillo et al., (2019) refieren que la meritocracia es la caracterización de un orden social donde las recompensas son repartidas a los individuos conforme a ciertos criterios de mérito individual, dando mayor relevancia a la meritocracia en un orden

donde el mérito es más relevante como criterio de distribución; por lo tanto, la meritocracia es diferente a los sistemas fundamentados en la selección por características como riqueza heredada, etnicidad, clase social, raza y generalmente, con cualquier sistema de nepotismo.

Dentro de los **enfoques conceptuales**, tenemos a Giménez (2010) quien consideró el enfoque de derechos, que se interrelaciona con las políticas públicas y derechos sociales, son medios para garantizar el ejercicio efectivo de estos; así se tiene que el derecho a la igualdad es el derecho de todos los individuos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con consideración, respeto y a participar con igualdad en cualquier aspecto político, económico, social, cultural o civil de un país. Respecto al principio de igualdad, la igualdad no es un criterio de comparación, sino de justicia que brinda un valor igualitario a todas los individuos que integran una sociedad, por ser un pacto social donde se reconoce a todos y todas, como iguales indistintamente a su pertenencia a distintas razas, sexos, clases sociales, etnias entre otros; el principio de igualdad se vincula al ejercicio del reconocimiento y la tolerancia de todas las personas como iguales; es decir, a pesar de ser diferentes tienen los mismos derechos y responsabilidades. Según Bell (1977) es importante resaltar que la pretensión de la igualdad como derecho o como principio normativo se sustenta en el principio ético de lo justo, y que no es correcto convivir en la desigualdad, ni competir de manera desigual. La meritocracia se define como la idea, que se recibirá una compensación de acuerdo a los méritos, mientras la conducta este dentro de los límites de las leyes y de lo que es socialmente aceptable.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

Según Álvarez (2020) La investigación básica es cuando el propósito de la investigación es lograr algo nuevo sistemáticamente, con el único fin de añadir conocimiento de la realidad concreta. La presente tesis es de tipo básica ya que a partir del análisis documental y de especialistas, respecto al

art. 35 inciso a, de la Ley N°29944, se realizó una propuesta para solucionar el problema planteado.

3.1.2. Diseño de investigación

Guevara et al., señalan que la investigación descriptiva lleva a identificar situaciones, costumbres y actitudes resaltante mediante la descripción precisa de actividades, objetos, procesos e individuos” (2020, p. 171). La presente investigación tiene un diseño descriptivo, por permitir reconocer, analizar y realizar la obtención de datos para recolectar opiniones científicas respecto al tema de investigación; destacando que no se ha realizado la manipulación de las categorías, ya que se desarrolló mediante la recolección de información respecto a las categorías y subcategorías estudiadas, para un buen entendimiento y posterior análisis del problema de investigación.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 1. Tabla de categorías

N°	Categoría	Definición conceptual	Subcategoría
01	Categoría 1 Vulneración del derecho a la igualdad de los docentes	Desigualdad de oportunidades a docentes que postulan al cargo de director de UGEL, lo que implica la vulneración del derecho fundamental de igualdad.	Subcategoría 1.1 Desigualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL
02	Categoría 2 Acceso de los docentes al cargo de director de UGEL	El concurso para el acceso al cargo de director de UGEL es una oportunidad de ascenso profesional dirigido a los docentes nombrados a partir de la quinta escala de la CPM.	Subcategoría 2.1 Acceso a concurso público Subcategoría 2.2 Evaluación por la comisión especializada Subcategoría 2.3 Acceso por concurso meritocrático Subcategoría 2.4 Evaluación especializada a cargo de confianza
03	Categoría 3 Propuesta de modificación del artículo 35 inciso a de la LRM N° 29944	La LRM, que tiene por fin normar las relaciones entre el parto estatal peruano y los maestros que brindan en los centros educativos públicos de EBR y ETP y en las instancias de gestión educativa descentralizada.	Subcategoría 3.1 Efectos de la modificación del artículo 35 inciso a de la LRM N°29944

Fuente: Elaboración propia (2023)

3.3. Escenario de estudio

Es el lugar en el que se limita la presente tesis, es en el ámbito nacional, debido a que la investigación se enfocó en contextos normativos, con normas que son de aplicación en el Perú, observando las causas y efectos del problema, todos estos en relación con la LRM 29944 artículo 35 inciso a).

3.4. Participantes

Participaron 10 abogados especialistas en derecho administrativo, constitucional y civil con experiencia: ya que proporcionan un concepto más amplio sobre la investigación. Así como 100 docentes nombrados de acuerdo a la Ley N°29944 LRM de diferentes instituciones estatales del país, ya que manifestaron su experiencia y percepción acerca del problema abordado.

Tabla 2. Relación de participantes: abogados expertos.

N°	ESPECIALISTA	PROFESION	CARGO
01	Arcos Flores, Ysacc Marcelino	Mg. Derecho	Docente de LA UCV- UPN
02	Balvin Sáenz, Sandro Aurelio	Abogado en Derecho Constitucional	Director de ONG Red Balvin Anticorrupción
03	Calderón Zúñiga Erick Gonzalo	Mg. Derecho	Docente en la UTP y UPN
04	Carcasi Mullisaca, Carlos Alberto	Abogado	Secretario Judicial Corte Suprema
05	García Quispe Gladys Beatriz	Doctora en Derecho	Docente de la UCV
06	Huayta Rojas, Luis Manuel	Doctor en Derecho	Docente de la UNMSM
07	Lara Algendones, Roger Augusto	Mg. Derecho	Docente en la UTP - UCV
08	Mantilla Díaz, Kevin Antonio	Abogado	Abogado en Derecho del Trabajo en el MEF
09	Martínez Flores, Héctor Elvis	Mg. Derecho	Docente de la UNMSM
10	Quiroz Rojas Juan Humberto	Doctor en Derecho	Docente de la UCV

Fuente: Elaboración propia (2023)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las fuentes de la presente investigación fueron de carácter investigativo científico, como artículos, estudios y tesis, recopilándose lo más resaltante de la información, para elaborar el proyecto, desechando los estudios que no cuentan con informaciones o datos referentes al tema de investigación.

3.5.1 Técnica

Para Fernández & Baptista (2014), el análisis documental son operaciones mentales sistemáticas que permiten interpretar y describir los textos jurídicos con el fin de aumentar los conocimientos respecto del objeto de estudio, por ello se realizó la investigación bibliográfica de artículos y otras investigaciones nacionales e internacionales, mediante el análisis documentario de las diferentes fuentes de investigación, que fueron citados como los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales respecto al tema de investigación. Además, se empleó la entrevista como técnica de investigación, según Troncoso & Pantoja (2017) es el dialogo entre dos o más personas con el fin de registrar conocimientos con los que cuenta el entrevistado, así se realizaron entrevistas a 10 abogados especialistas en derecho constitucional y administrativo, quienes fueron las fuentes de los cuales obtuve información respecto a los objetivos de la presente tesis. Las entrevistas se efectuaron de manera abierta con énfasis en la línea de la investigación, con permiso del entrevistado, solo con fines de estudio para la presente investigación, también, se aplicaron encuestas a 100 docentes nombrados de manera física y virtual.

Tabla 3. Relación de expertos que validaron los instrumentos.

N°	DATOS GENERALES	DNI	CARGO	%	CONDICIÓN
01	Dr. Silva la Valle Rafael Octavio	09742988	Docente UCV	95%	Muy aceptable
02	Dra. Tocunaga Ore, Gina Victoria	70437913	Docente UCV	95%	Muy aceptable
03	Dr. Colchado Ruiz, Emilio Martín.	18149033	Docente UCV	85%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2023)

3.5.2 El instrumento

En la presente investigación se emplearon tres instrumentos, el primer instrumento empleado fue guía de análisis documental, que contiene investigaciones que han conformado el marco teórico, las mismas que están concadenadas con las categorías y tienen relación con el tema de investigación, el segundo instrumento empleado fue la guía de entrevista, que tiene como contenido 08 ocho preguntas, todas relacionadas con los objetivos, esta guía fue evaluada y validada previamente por 03 tres docentes abogados expertos en el tema, que pertenecen a la Universidad César Vallejo, el último instrumento utilizado fue la guía de encuesta que contiene preguntas cerradas referentes al tema de investigación, también anticipadamente evaluada y validada por 03 tres docentes abogados expertos en el tema, que pertenecen a la Universidad César Vallejo.

3.6. Procedimientos

La tesis se respaldó con la exploración de información bibliográfica en fuentes científicas, también se tuvo en cuenta la rigurosidad científica de la RVR N°62-2023-VI-UCV, del 16 de marzo de 2023, empleando la técnica de la entrevista, contando con una guía validada como instrumento, donde los entrevistados fueron abogados en derecho administrativo y constitucional, asimismo se aplicó la técnica de la encuesta donde los encuestados fueron docentes nombrados

3.7. Rigor científico

La investigación es científica, ya que se consideraron aspectos como la validez, que indican Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), según los autores durante la recolección de datos, los instrumentos que se aplican deben proporcionar información certera y relevante de acuerdo a los objetivos propuestos. También debo indicar que los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos, quienes valoraron el contenido y probabilidad de error, así se ha considerado la confiabilidad, como lo señalaron Mucha et, al. (2021). Respecto al criterio de auditabilidad es posible rastrear los conocimientos obtenidos en el campo hacia su fuente original, ya que esta es totalmente

confiable, ya que se cuenta con el registro y documentación exacta que se empleó en la presente tesis.

3.8. Método de análisis de la información

Hernández, Fernández & Baptista (2014) indican que el enfoque cualitativo emplea el análisis y la recolección de datos para mejorar las preguntas de investigación o dejar ver novedosas preguntas durante la interpretación.

En esta tesis se aplicó el método analítico, realizando el análisis documental con la información recopilada, permitiendo elaborar una estructura y organización del material recolectado, que permitieron elaborar los instrumentos con rigor científico.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación fue realizada con fines académicos cautelando la originalidad y respetando la autenticidad de las investigaciones citadas, para esto se trabajó con las normas APA, 7ma edición, como con la plataforma anti plagio Turnitin, y de acuerdo a la RVR N°062-2023-VI-UCV, del 16 de marzo de 2023, centrándome en la problemática de acuerdo a nuestro contexto jurídico, dentro del respeto al marco de las normas vigentes en el Perú, aportando mi posición y teoría a la doctrina respectiva. También debo señalar que los entrevistados fueron elegidos de manera objetiva siendo especialistas en el tema de investigación, asimismo fueron informados con el debido respeto e idoneidad acerca del motivo de la entrevista, logrando su aprobación para registrar las entrevistas y posterior transcripción con fines sólo de estudios, recabando sus respuestas que contribuyen con los objetivos trazados en la presente investigación, la cual servirá como aporte a otras investigaciones con rigor científico. Con respecto a los encuestados debo señalar que fue libre y voluntaria la identificación de los docentes que participaron en las encuestas, sin embargo, solo se encuestó a docentes nombrados que actualmente se encuentran laborando en diferentes instituciones educativas del país.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Vistos los resultados recabados por medio de la guía de entrevista efectuada a 10 participantes especialistas y la guía documental, respecto al objetivo general acerca de establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, desarrollé 4 interrogantes:

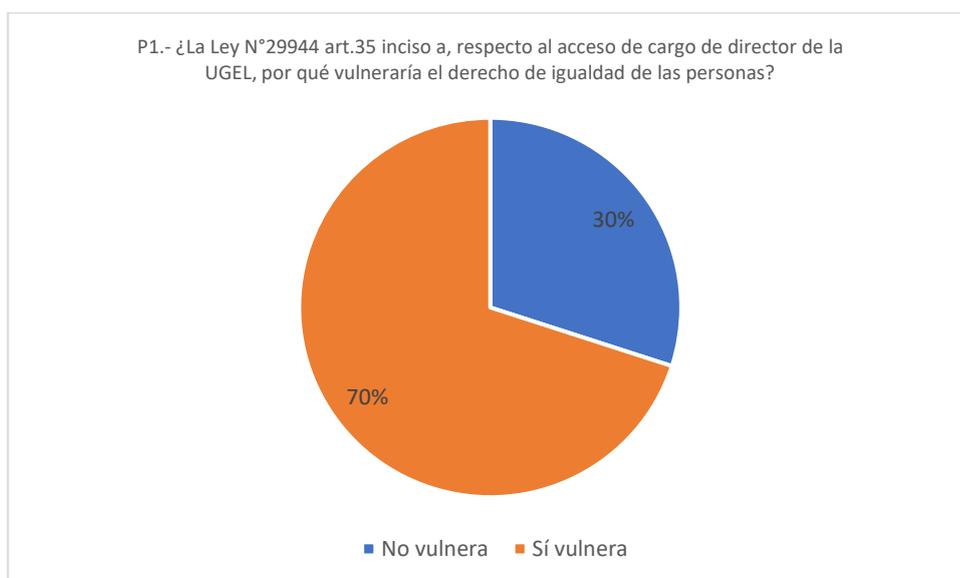


Gráfico 1: Fuente propia (2023)

Se solicitó a los entrevistados explicar si vulnera la igualdad como derecho de las personas según Ley N°29944 art.35 inciso a), referente al acceso de cargo de director de la UGEL. Al respecto el 30 % los especialistas Calderón (2023), Carcasí (2023) y Martínez (2023) manifestaron que parece que si vulnera la igualdad como derecho de las personas, pero no es así, ya que no vulnera de manera directa ya que existe la regulación normativa dentro del mismo artículo, que señala que se asigna el cargo entre los mejores calificados siendo este un cargo de confianza por designación; mientras que el 70 % de los especialistas Arcos (2023), Balvin (2023), García (2023), Huayta (2023), Mantilla(2023), Lara (2023) y Quiroz (2023) según los especialistas se vulnera el derecho a la igualdad, porque el concurso no es de acceso abierto, observándose privilegios en la selección, desalineándose del carácter meritocrático de la Ley N°29944, incluso el entrevistado Arcos (2023) señala que también disgrega a los docentes contratados.

También con respecto al objetivo general los entrevistados opinaron acerca de la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad.

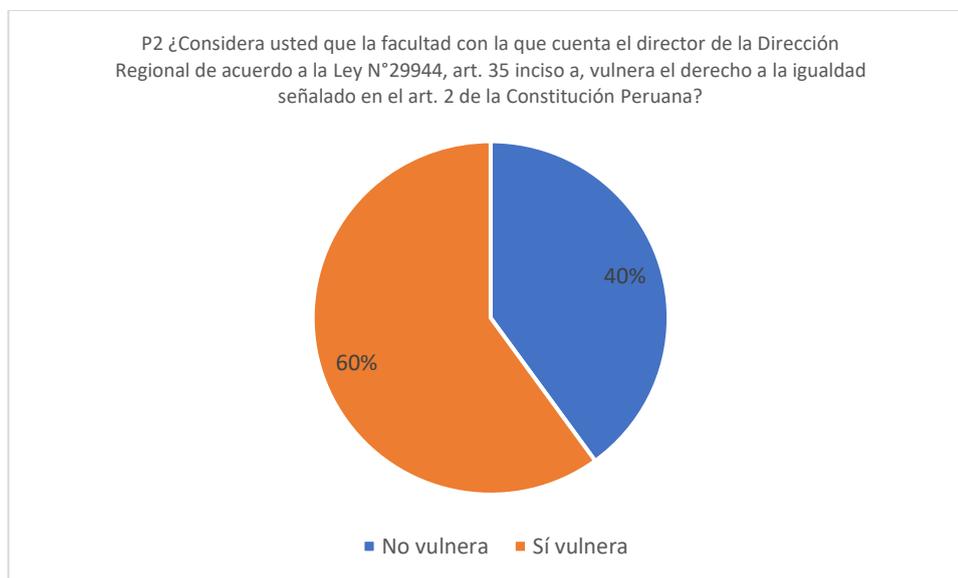


Gráfico 2: Fuente propia (2023)

Los entrevistados respondieron de la siguiente manera, Calderón (2023), Carcasí (2023) y Martínez (2023) manifestaron que no se vulnera el derecho de igualdad señalado en el artículo 2 de la Constitución Peruana, que es importante la meritocracia para el acceso a la función pública, sin que ello implique que se tenga que excluir los cargos de confianza, por lo tanto, al ser una prerrogativa del director regional no habría discriminación al tratarse de cargos de confianza, siendo de aplicación el principio de legalidad, tal como lo prescribe el artículo 2, literal a) de la Ley 29944, y que sería diferente si se hace un uso arbitrario de su función, es decir, si escoge a personas que no cumplen los requisitos necesarios para asumir la dirección de la UGEL, sin embargo, a pesar que Carcasí (2023) opina que no vulnera considera que la norma debería ser modificada, y no deben ser cargos de confianza. Mientras que Arcos (2023) Balvin (2023), García (2023), Huayta (2023), Mantilla (2023), Lara (2023) y Quiroz (2023), los especialistas consideran que si se vulnera el derecho a la igualdad y de oportunidades para acceder a dicho cargo ya que eso permite designar a personas que no cumplen los requisitos necesarios para asumir la dirección de la UGEL, brindando privilegios no establecidos en el art. 2 de la CPP, mientras que los docentes y directivos de la instituciones educativas son elegidos

por evaluación meritocrática; señalan que la norma debería ser modificada, retirando el cargo de confianza por estar en el marco de la LRM que es netamente meritocrática, Arcos (2023) menciona que se podría hacer un proceso abierto al público profesional.

Respecto al objetivo general también los entrevistados opinaron si se debe considerar el acceso a cargo directivo de la UGEL únicamente mediante evaluación meritocrática según el marco de la Ley N°29944

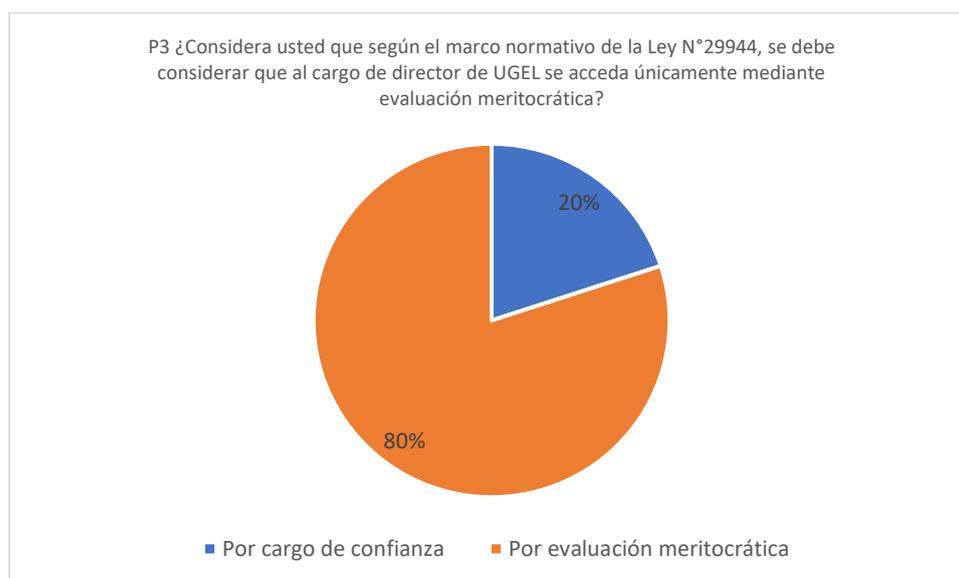


Gráfico 3: Fuente propia (2023)

Calderón (2023) y Martínez (2023) manifestaron que no debe ser únicamente meritocrática, toda vez que la propia Constitución peruana reconoce que existen cargos de confianza y estos son una facultad discrecional del funcionario que designa a otro y por ende es una excepción del sustento legal a la regla general de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, en tanto sólo una reforma legal podría establecer que sea de manera diferente. Mientras que Arcos (2023), Balvin (2023), Carcasí (2023) García (2023), Huayta (2023), Mantilla (2023), Lara (2023), y Quiroz (2023), consideran que si es necesario que se acceda al cargo únicamente mediante la meritocracia debido a que la ley es meritocrática y para acceder al cargo de director se postula en el marco de la Ley N°29944, por ello se debe seguir su lineamiento meritocrático, ya que los docentes se preparan para ascender de escalas y lograr un cargo jerárquico de acuerdo a sus conocimientos y no por designación directa del director regional, Mantilla (2023) señala que existe

una flagrante vulneración al principio de meritocracia que se encuentra regulado en el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público que nos precisa lo siguiente: “El acceso a puestos público se realizan mediante concurso público y abierto, de acuerdo a la capacidad y los méritos de los participantes, en un régimen de igualdad de oportunidades.” Por esto se considera que el cargo de director de UGEL debe someterse a lo establecido en la ley descrita previamente; en consecuencia, se debe acceder por concurso público y abierto donde prime la meritocracia.; sugieren además que este concurso sea público y transparente, para que se aprecie el derecho a la igualdad, por tanto, consideran que la norma debería ser modificada, ya que a mayor competencia se tendrá mejor calidad de directores de UGEL.

Y finalmente para el objetivo general los entrevistados respondieron si consideran que el director de la región debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL

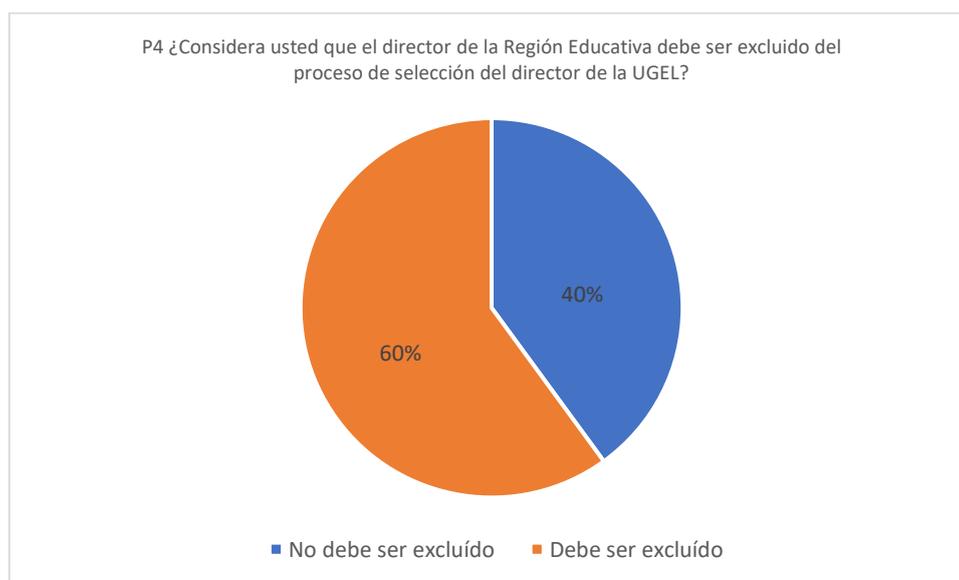


Gráfico 4: Fuente propia (2023)

Los entrevistados Calderón (2023), Carcasí (2023), Huayta (2023) y Martínez (2023) manifestaron que los directores regionales no deben ser excluidos del proceso de elección al cargo de director de UGEL, hasta que una reforma legal señale lo contrario y porque nos regimos en el marco de igualdad democrática; mientras que Arcos (2023), Balvin (2023), García (2023), Mantilla (2023), Lara (2023), y Quiroz (2023), señalan que el director de la región debe ser excluido del proceso de selección del director de UGEL y su labor debe ser de garantizar un

proceso limpio y transparente, incluso Arcos (2023) señala que debe existir una junta o equipo designado temporalmente por el MINEDU para garantizar la imparcialidad.

Para el objetivo general también se realizó una encuesta a 100 maestros nombrados de los cuales se obtuvo el siguiente resultado; el 70 % de los participantes menciona que si conocía que la Ley N°29944 Art.35 inciso a, precisa que, para acceder al cargo de director de UGEL, es elegido entre los postulantes como cargo de confianza del director Regional de Educación mientras que el 30% no conocía del tema.

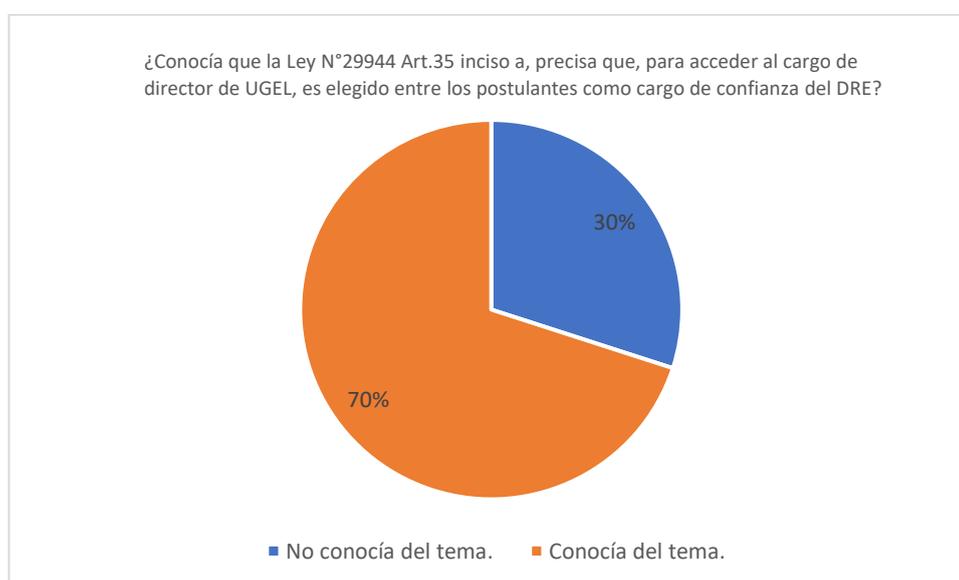


Gráfico 5: Fuente propia (2023)

Asimismo, un 90% considera que si se vulnera mientras que el 10% de los entrevistados considera que no se vulnera y en el mismo porcentaje tenemos que se debería considerar la selección de cargo de director de UGEL de la misma manera que se eligen a los docentes nombrados o directores de Instituciones Educativas, en tanto el director regional de educación debe ser excluido del proceso de selección.

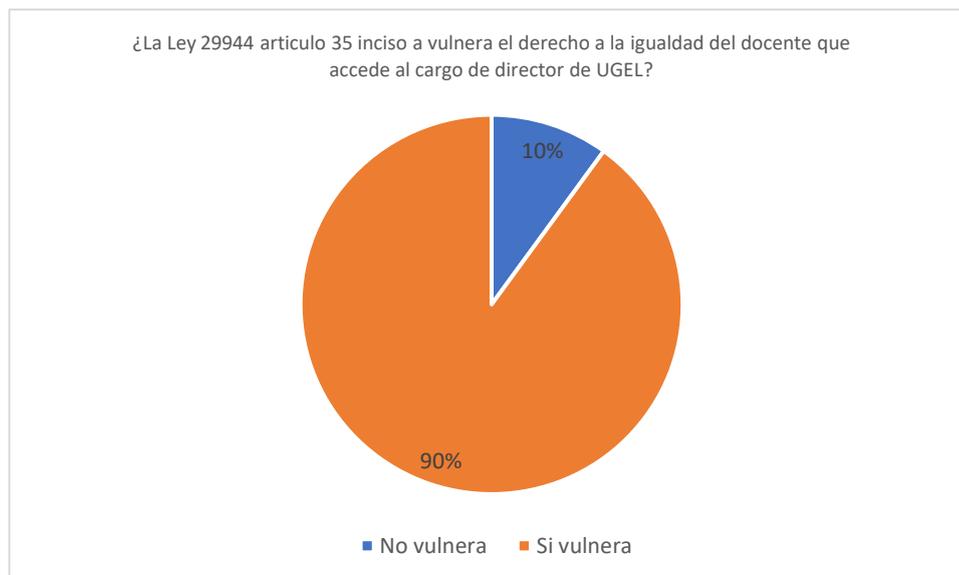


Gráfico 6: Fuente propia (2023)

Según la fuente documental, para sostener el objetivo general, que es establecer si la facultad con la que cuenta el director regional de educación de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, se encontraron las investigaciones de Sin Torres & Forcadell (2021) como Rendueles (2020) en España quienes sostienen que sigue siendo ausente la igualdad de oportunidades para los docentes; en Colombia Campaz y Camacho (2022) señalaron que el estado hace pasar como razonable y legítimo, el sistema educativo, sin embargo persisten las desigualdades; en Colombia Rojas y Gonzales (2018), García (2021) indicaron que los estados de derecho no pueden permitir distribuciones de cargos por el contrario, debe primar la igualdad así como la protección del talento fomentando y valorando el esfuerzo docente. En Argentina Szelechter, Venegas, Tijochuk (2018) indicaron que las decisiones políticas afectan drásticamente para que los ciudadanos logren un puesto en el aparato estatal, Di Piero (2021) que a pesar del crecimiento del derecho en educación en ese país hay tendencias en desigualdades en políticas educativas, Baitchman y Santiago (2019) señalan que los proyectos neoliberales legitiman las desigualdades en el sector educativo; en Colombia Duque (2020) concluye que el mérito debe fomentar mayor igualdad. En el Perú Calla (2021) y Patroni (2021) recomendaron un sistema democrático que garantice el derecho de igualdad en educación, asimismo se tiene el artículo 2 de la CPP que indica “Artículo 2°.Que ninguna persona debe ser discriminado por motivo de origen,

raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, como opinión contraria se encontró el expediente N°0023/2018, donde el TC admite la demanda del CPP que solicita a este Tribunal se declare la inconstitucionalidad de los artículos 35 entre otros de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, sin embargo según sentencia del TC del 26 de mayo del 2020, declara infundada respecto al artículo 35 inciso a, argumentando que el cargo de confianza no vulnera la igualdad y que la existencia de los cargos de confianza en el Estado constituyen un supuesto de diferenciación expresamente previsto por la Constitución que puede ser regulado por el legislador, aunque ello estará supeditado a la naturaleza del régimen en cuestión y al hecho de que un puesto de confianza sea compatible con este.

Por lo antes precisado, y verificando las opiniones de los expertos entrevistados con las investigaciones estudiadas y el marco normativo que ha sido considerado en la presente investigación se genera la siguiente discusión concerniente al objetivo general, establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, teniendo como supuesto general que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), si vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, el 70% de especialistas entrevistados coincidieron y afirmaron que Ley N°29944, art. 35 inciso a, si vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, ya que permite la intervención del Director Regional de educación en la selección del Director de UGEL , en tanto los entrevistados consideraron que este debería participar en calidad de garante de la igualdad e imparcialidad en el proceso de selección; así también se tiene 70 % de docentes encuestados mencionó que si conocía que la Ley N°29944 Art.35 inciso a), precisa que, para acceder al cargo de director de UGEL, es elegido entre los postulantes como cargo de confianza del DRE mientras que el 30% no conocía del tema, como el 90% de los encuestados considera que la Ley N°29944, art. 35 inciso a, si vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede a cargo de director de UGEL mientras que el 10% considera que no vulnera. La CPP señala en su artículo 2 que todas las personas son iguales ante la ley por

ello no se debe realizar distinción alguna; a pesar de que la TC declara infundado el petitorio de inconstitucionalidad cabe resaltar la posición del magistrado Miranda (2020) en la citada sentencia, advierte que la elección del puesto de director de la UGEL, inicialmente permite la evaluación del postulante, diferente es lo indicado en la Ley Servir que señala que los servidores públicos de confianza ingresan a ocupar el puesto "sin concurso público", determinando que la situación es suficiente para inaplicar por analogía al puesto de director de UGEL como "cargo de confianza" ya que esta se da en el marco de una ley netamente meritocrática LRM 29944, así el artículo 35 inciso a), de la citada Ley, desnaturaliza la Ley 29944 y no garantiza finalmente que el mejor candidato sea elegido; cabe destacar que en dicha sentencia dos magistrados se eximen de brindar una posición, mientras que dos de ellos votan en contra y uno a favor de la inconstitucionalidad, quien es el magistrado Miranda (2020), lo que brinda un panorama aún mayor por abordar en el campo jurídico; así se confirma la posición de esta investigación de acuerdo a la interpretación, análisis de los resultados y discusión.

Es así que se llega a afirmar el supuesto principal, ya que personalmente coincido con la opinión de la mayoría de los expertos y fuentes documentales, que la Ley 29944 artículo 35 inciso a), sí vulnera el derecho a la igualdad por lo tanto se debe permitir la participación del director de la región como garante de un proceso en igualdad de oportunidades para los docentes que acceden al cargo de director de UGEL, pero no de manera directa eligiendo al docente que ocupara el cargo como cargo de confianza, por que denota exclusión de los demás participantes en el proceso.

En relación al objetivo específico 1 sobre, **indicar el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL,** se elaboraron dos interrogantes donde los expertos respondieron acerca de qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a).

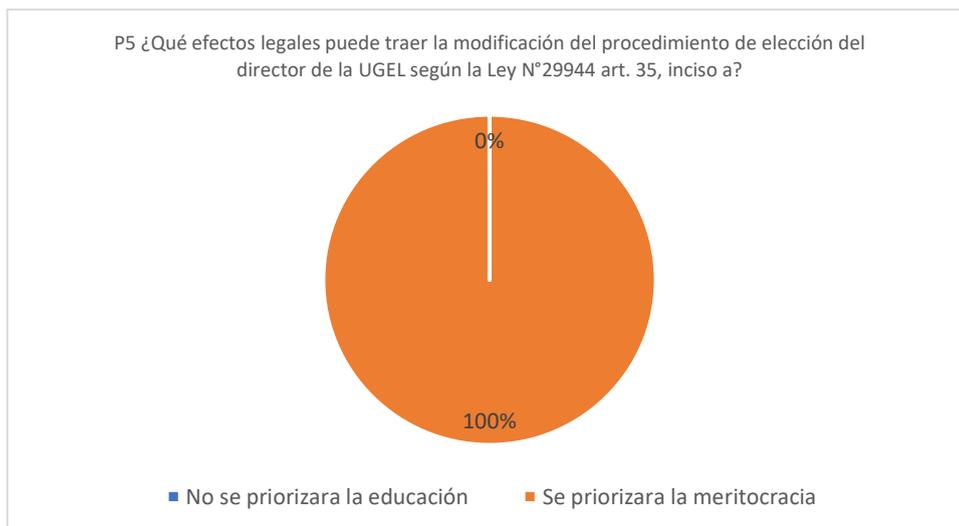


Gráfico 7: Fuente propia (2023)

Donde los entrevistados Arcos (2023), Balvin (2023), Calderón (2023), Carcasí (2023), García (2023), Huayta (2023), Mantilla (2023), Martínez (2023) Lara (2023), y Quiroz (2023), y respondieron coincidentemente que se priorizaría la meritocracia de los docentes que acceden al cargo de director de la UGEL, empero no debe soslayarse que a pesar de ser facultad discrecional, igual el candidato a desempeñar cargo de confianza debe cumplir con el perfil requerido, la norma pone lineamientos al indicar que debe estar ubicado entre la quinta y la octava escala magisterial eso brindaría una mayor seguridad jurídica, de esta manera se evitaría una desnaturalización de contratos por el hecho de nombrar a discrecionalidad del director de la región educativa

Los entrevistados también respondieron para el objetivo específico 1, sí la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo.

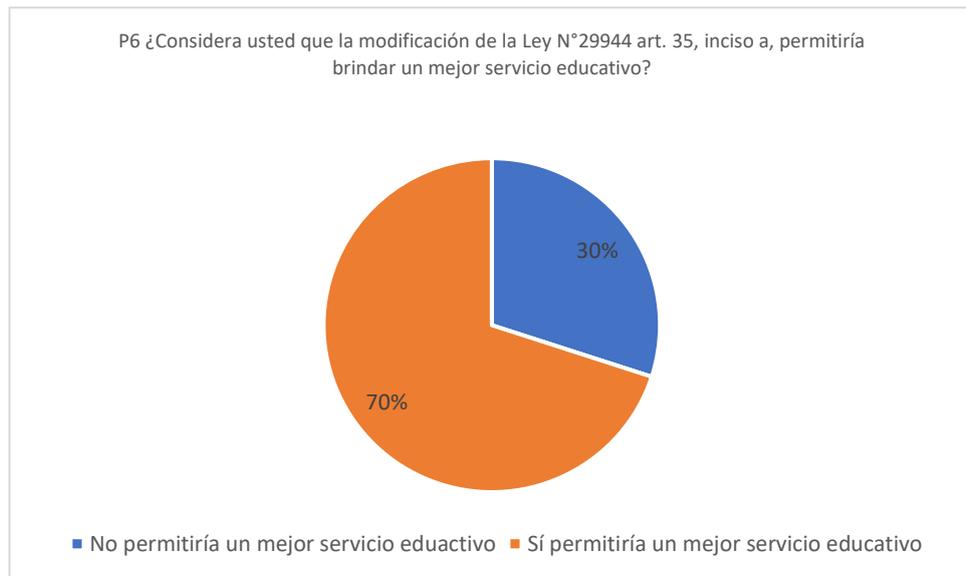


Gráfico 8: Fuente propia (2023)

Donde el 30% entrevistados Arcos (2023), Calderón (2023), y Huayta (2023) respondieron que la educación no mejoraría con la modificación de la Ley 29944 artículo 35 inciso a), porque la calidad en educación además depende de otros factores como mayor presupuesto y logística además que si hay funcionarios de confianza muy capacitados, mientras que el 70% de expertos, Balvin (2023), Carcasí (2023), García (2023), Mantilla (2023), Martínez (2023) Lara (2023), y Quiroz (2023) consideran que sí habría mejora debido a que la selección meritocrática permite que se asigne el cargo al docente con mayor preparación y con ello se garantiza poder brindar un mejor servicio educativo.

Además con respecto al objetivo específico 1 Indicar el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944, por vulnerar el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, se encuestó a 100 docentes que respondieron de la siguiente manera un 73% opina que la gestión del director de UGEL influye en las metas previstas en educación mientras que el 27 % considera que no influye en tanto la modificación de la Ley N°29944 artículo 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo, según el mismo porcentual.

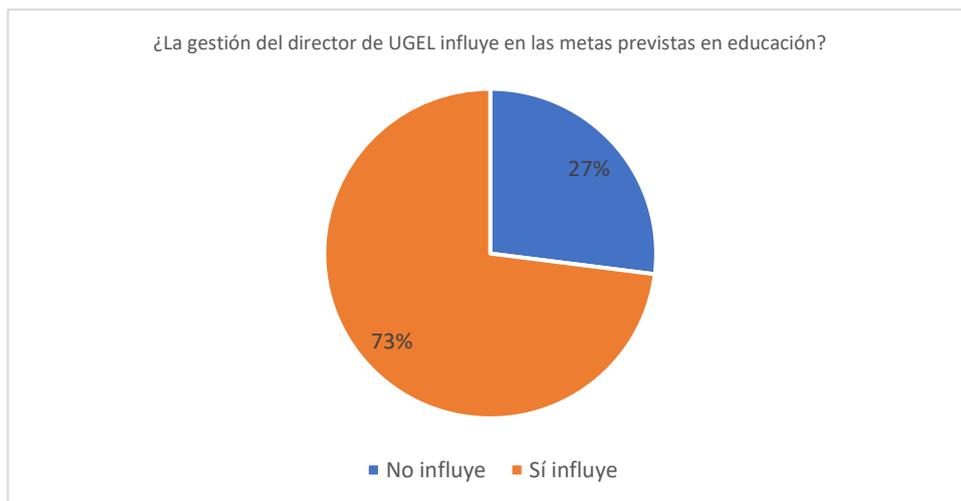


Gráfico 9: Fuente propia (2023)

También se obtuvo 81% como resultado para este objetivo mediante la encuesta que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, artículo 35 inciso a), no garantiza la eficiencia en la función del director de la UGEL, siendo de menor relevancia con un 19% que sí garantiza.

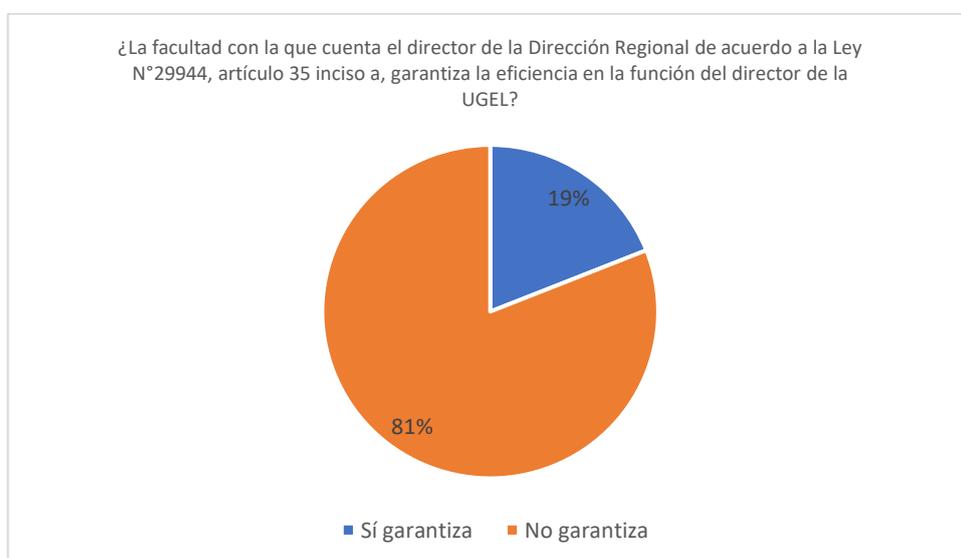


Gráfico 10: Fuente propia (2023)

Conforme a la fuente documental, con el fin de sostener el primer objetivo específico, indicar el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL; en México Cuevas y Rangel (2019) señalaron que se

incorporó la meritocracia en una estructura legal ,por ello se destacan las evaluaciones de desempeño docente, Cuevas (2021) señalo que el sistema magisterial es meritocrático esto implica la formación continua del maestro; mientras que en Brasil, Souza, Vasconcelos y Freitas (2022) recomiendan que se reconozca el mérito profesional. En nuestro país Luliquiz (2021), Salazar (2022), Hidalgo, Negrón , Ortiz & Salazar (2022), ,resaltan la necesidad de revalorar la CPM y la labor del maestro; Quispe (2022) y Calla (2021), señalan que los docentes conocen los retos y beneficios que lleva el estar sujetos al principio de capacidad y mérito, lo que involucra la evaluación para continuar en la CPM, sin embargo, se percibe la desconfianza por las deficiencias en la ejecución y cumplimiento de estos principios mediante la Ley de la CPM; por ello el autor recomienda impulsar el logro de mérito y capacidad a todos los docentes sin distinción alguna respetando así el derecho a la igualdad. También se consideró al filósofo norteamericano Rawls quien argumentó que la meritocracia prevalece en una sociedad bien ordenada que da prioridad a la justicia sobre la libertad. Yair, (2007 citado en Castillo, 2019) refiere que la meritocracia es la caracterización de un orden social donde las recompensas son repartidas a los individuos conforme a ciertos criterios de mérito individual, dando mayor relevancia a la meritocracia en un orden donde el mérito es más relevante como criterio de distribución. Nuestro ordenamiento jurídico contiene a la Ley de la Reforma Magisterial N°29944 en su artículo 2 respecto a los principio del régimen laboral de los docentes que laboran en las instituciones del estado, en su inciso c) señala el principio de mérito y capacidad al respecto se menciona que el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los maestros, como se aprecia la ley tiene un fondo netamente meritocrático. Retomando la sentencia del TC acerca expediente 023-2018/TC la posición del Magistrado Blume (2020) se exime de brindar una posición favorable sin embargo indica que la LRM es meritocrática pues lo señala el artículo 2 de la misma Ley.

De la realización del análisis de las fuentes documentales y entrevistas, he llegado a generar la siguiente discusión concerniente al primer objetivo específico, que es, **indicar el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL,,** teniendo como primer supuesto

especifico que, **el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944, es que permitiría el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL**, obteniendo de los entrevistados, una opinión en 70% donde indicaron que la **modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944 permitiría la igualdad de oportunidades al docente que accede al cargo de director de UGEL**, así también se tiene que 73% de los docentes nombrados encuestados opinaron que la gestión del director de UGEL influye en las metas previstas en educación mientras que el 27 % considera que no influye. Es así que se confirma la postura de la investigación, de acuerdo a la interpretación, análisis de los resultados y discusión, llegando a afirmar el primer supuesto específico, planteado concluye que al modificarse el citado artículo e inciso de la Ley 29944 LRM, habría igualdad de participación entre los postulantes como lo señalan los autores, coincido que la meritocracia permite convivir en una sociedad más ordenada y justa ante las oportunidades laborales.

Finalmente, para el segundo objetivo específico, **determinar sí es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.** se realizaron dos preguntas a los expertos donde en la séptima interrogante Se les cuestionó acerca si es viable realizar una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a).

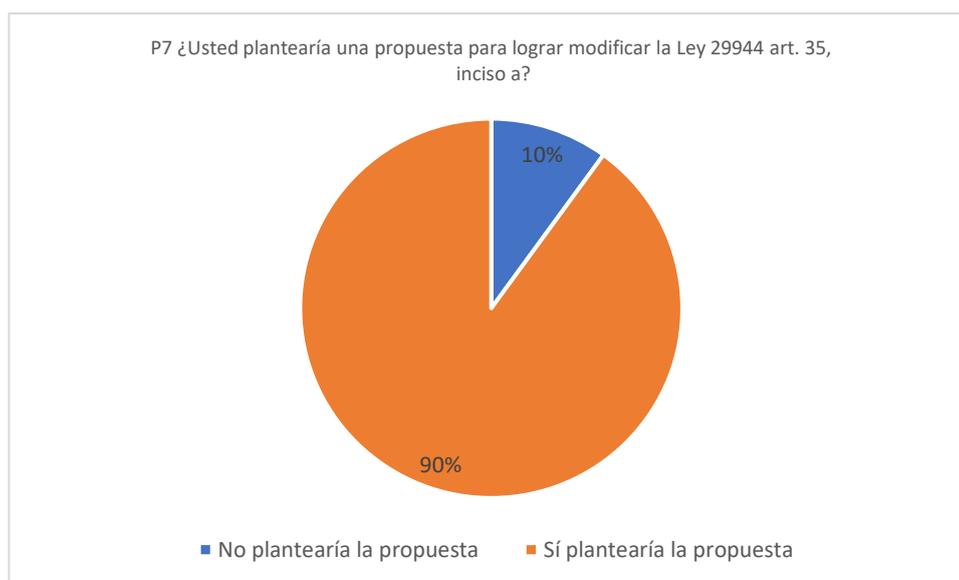


Gráfico 11: Fuente propia (2023)

Donde sólo el entrevistado Calderón (2023) manifestó que no tentaría por una reforma ya que es saludable que el director regional (cargo superior) puede armar su equipo de trabajo sobre la base de confianza. Quizás podría establecerse más detalles sobre el perfil, pero es legítimo que tenga esa facultad de conformación de su equipo de trabajo. El 90% de entrevistados Arcos (2023), Balvin (2023), Carcasí (2023), García (2023), Huayta (2023), Mantilla (2023), Martínez (2023) Lara (2023), y Quiroz (2023) respondieron que la Ley debe ser modificada desde el legislativo quienes son los encargados de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los peruanos y peruanas debiendo ser este un proceso únicamente meritocrático en el marco de su propia ley, para que los mejores profesionales que conduzcan la educación peruana.

Y la octava pregunta los expertos respondieron si viable la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

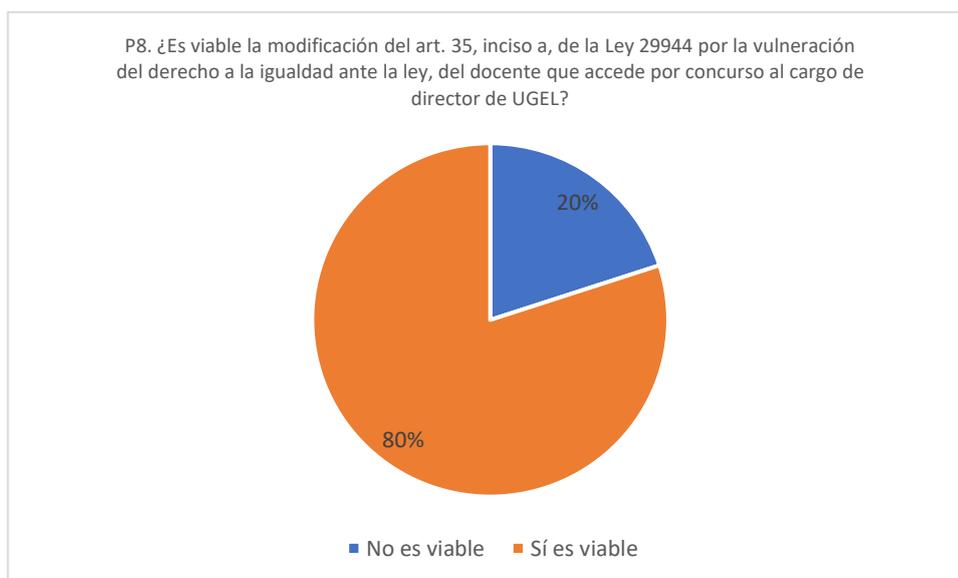


Gráfico 12: Fuente propia (2023)

El entrevistado Calderón (2023) sostuvo que no sería viable por la causal señalada, vulneración de igualdad ante la ley respaldando esta posición se tuvo a Martínez (2023), quien señala que de acuerdo al artículo 102 ab initio de la Constitución Política, que prescribe: “Pueden darse leyes especiales porque así lo exigen la naturaleza de las cosas, no por la diferencia de personas”, mientras que los demás expertos señalan que sí es posible; de distinta forma un 80% de

entrevistados señalan que si es posible, Arcos (2023) dijo que toda ley es perfectible para que el derecho a la igualdad y oportunidad sea vigente en nuestra sociedad, Balvin (2023), Huayta (2023), Lara (2023),

Mantilla (2023) y Quiroz (2023) señalan que si es posible modificar la ley desde el legislativo, Carcasí (2023) menciona que si bien existe una evaluación de concurso, pero el que decide es el director regional, y este no puede tener tanto poder para realizar esta labor y no debe ser un cargo de confianza, ya que este último puede conllevar a que solo realice lo que diga el director regional, propia de su puesto de confianza, debe estar regulado por una norma, y ser parte de un régimen laboral, y que sí sería viable la modificación de esta norma, García (2023) señaló que Sí sería viable la modificación de esta norma, debido a que la ley es meritocrática y la elección del cargo está dentro de una ley meritocrática indicando contradictoriamente que se elegirá como cargo de confianza al director de la UGEL.

Conforme a la fuente documental, para el segundo objetivo específico, concerniente a determinar si es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, ya que vulnera el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, Arellano & Rojas (2020) recomiendan revisar las normas en la administración pública de Colombia; Naupa (2018), Bardales (2020), Riera (2022), López y Rodríguez (2022), indican que un mínimo de trabajadores públicos asignados como cargos de confianza cumplen con la formación requerida y por ende hay relación entre desempeño laboral y meritocracia; Ticona (2021) quien en su investigación propone derogar las normas referidas a los cargos de confianza desde el Congreso, para que así más personas tengan oportunidades laborales en iguales condiciones de acceso, implementando normas que tengan en cuenta la meritocracia y transparencia; así también CPP, señala en su artículo 102 que es atribución del Congreso brindar leyes y RL, así también es de su competencia interpretar, modificar o derogar las existentes, así como velar por el respeto de la CPP y de las leyes, desde estos análisis documentales se puede decir entonces que si es factible la modificación de la LRM N°29944, artículo 35 inciso a).

La CADH en su artículo 23, señala que todos los ciudadanos deben gozar de los mismos derechos y oportunidades en el inciso c) precisa que se debe tener acceso

de manera igualitaria a las funciones públicas del país. Lo mismo precisa el PIDCP en su artículo 25, inciso c)

La sentencia del Tribunal Constitucional 0020-2012-PI/TC, Caso LRM, el Tribunal se sentenció sobre la importancia de la meritocracia en la CPM y su vinculación con el derecho fundamental de la educación: respecto a la meritocracia, para una mejor educación peruana, en su fundamento 56 señala que un aspecto importante para la conseguir los derechos referidos a la educación se establecen criterios estrictamente objetivos basados en determinados méritos (méritos personales de calificación profesional del docente) para iniciar y continuar en la carrera docente, con el fin de lograr la plena eficacia en la prestación del servicio de educación público. Además, en el marco de la CPM, se señaló que el legislador tendrá la facultad de establecer los requisitos que estime convenientes para el cargo público, siempre que no sean incompatibles con las disposiciones del texto de la Constitución. También en el apartado 57, respecto a los criterios meritocráticos para el ingreso y permanencia en el trabajo docente, se reitera el logro de la calificación de los docentes y que esto contribuya significativamente al cumplir con lo señalado en la CPP para mejorar la calidad de educación, que se exige en el artículo 16 inciso 2 de la Constitución, ya que esto la preparación del nivel personal y profesional de los maestros respecto a su formación docente garantizando la calidad integral de la educación de los educandos.

Llegado a elaborar la siguiente discusión respecto al segundo objetivo específico, que es, determinar si es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, teniendo como segundo supuesto específico que, si es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, para garantizar el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL, existiendo el marco legal que lo respalda mediante la mayoría de los autores citados en la presente tesis, así como el soporte de abogados expertos quienes mediante su opinión a favor del 80% manifestaron que si es viable la modificación como el respaldo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 0020-2012-PI/TC que realza la importancia de considerar la meritocracia como un derecho de igualdad de oportunidades para los docentes, con el fin de consolidar la

educación de calidad que se anhela en el país. Por todo lo expresado anteriormente se confirma la posición de la presente investigación, de acuerdo a la interpretación, análisis de los resultados y discusión, llegando a afirmar de esta manera el segundo supuesto específico, que concluye, que sí es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, para garantizar el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.

V.- CONCLUSIONES

Primero: Considerando la opinión de los expertos y después de realizar el análisis documental se concluye que se debe cautelar el derecho a la igualdad indicado en el artículo 2 de la CPP y el lineamiento meritocrático de la Ley N°29944 LRM, limitando la facultad con la que cuenta el director de la DRE, en el proceso de acceso a cargo de director de UGEL.

Segundo: Del análisis de las entrevistas y opiniones de diversos autores se concluye que la modificación del artículo 35 inciso a) de la Ley N°29944 LRM, brindaría la seguridad jurídica acerca de la igualdad ante la ley de los postulantes que acceden a este cargo y a su vez este concurso podría estar inmerso dentro de la facultad de legalidad señalado en el artículo 2 inciso c) de la misma Ley, que refiere respecto al principio de mérito y capacidad: indicando que el ingreso, permanencia, las mejoras salariales y ascenso se basan en el mérito y la capacidad de los maestros.

Tercero: Con el respaldo de la teoría, doctrina y jurisprudencia se concluye que si es viable la modificación del artículo 35 inciso a) de la Ley N°29944 LRM, con el fin de garantizar la igualdad de acceso entre los docentes que postulan al cargo, ya que el cargo de confianza de director de UGEL, trasgrede el carácter meritocrático de la LRM N°29944.

VI.- RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que, en los procesos de evaluación para acceder al cargo de director de UGEL, se garantice el derecho a la igualdad del maestro que postula al mencionado cargo, limitando la función del director Regional de Educación.

Segundo: Se sugiere promover desde las instancias gubernamentales como el MINEDU, el cumplimiento de la Ley N°29944 LRM toda vez que esta tiene carácter meritocrático, brindando las mismas oportunidades a todos los postulantes que acceden al cargo de director de UGEL.

Tercero: Propiciar desde el Congreso de la Republica la modificación del artículo 35 inciso a) de la Ley N°29944 LRM para lo que propongo la siguiente modificación **“Los cargos del Área de Gestión Institucional son los siguientes: a) director de Unidad de Gestión Educativa Local: es un cargo al que accede el postulante con mejor calificación en el correspondiente concurso”**

REFERENCIAS

Álvarez Risco, A (2020) "Clasificación de las investigaciones" Obtenido en:

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Arellano, G. & Rojas, M. (2020). El Derecho de Acceso a los Cargos

Públicos y la Carrera Administrativa. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35256>.

Baichman, A & Santiago, L (2021) Argentina. Política educativa en tiempos de

Cambiamos: emprendedurismo y meritocracia. <https://cdsa.aacademica.org/000-023/448.pdf>

Bárdales, R (2020) La designación de funcionarios en cargos de confianza y la

gestión municipal de Moyobamba, 2019 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40624>

Bassa, J. & González, E. (2020). La diferencia como complemento de la igualdad en la

protección de los derechos fundamentales. Elementos teóricos para su consideración. Revista Derecho del Estado. 47 (ago. 2020), 113–143. DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n47.04>

Bell, D. (1977) Las contradicciones culturales del capitalismo. México: Alianza

<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706021.pdf>

Campaz-Camacho, N. (2022). La meritocracia y su criada la desigualdad: una

justificación del privilegio convertido en mérito. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/13332>

Calla, H. (2022) Derecho Constitucional de la carrera pública magisterial y el

principio de mérito y capacidad docente I.E N°7035 SJM – 2020 <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4090>

Castillo, J., Torres, A., Atria, J., & Maldonado, L. (2019) "Meritocracia y

desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias". Revista Internacional

Sociología 77(1):e117. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>

Constitución Política del Perú (1993) Capítulo I, Artículo 2

https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Cuevas, Y., & Rangel Montalvo, K. (2019). Análisis de la carrera docente en La educación primaria en México: entre el credencialismo y la meritocracia. *Education. Policy Analysis Archives*, 27, 44.

<https://doi.org/10.14507/epaa.27.4323>

<https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/4323/2236>

Cuevas, Y. (2021). Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria: Cambios, continuidades y desafíos. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(89), 475-502.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000200475&lng=es&tlng=es

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art 7 - 10 de junio del 2011

Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, NY

<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/english>

Di Piero, E (2020) Políticas educativas, desigualdades y nivel secundario en la Argentina del siglo XXI: de la ampliación de derechos al ajuste y la meritocracia (2003-2019)

<https://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/913>

Dworkin (1977) "Los derechos en serio", op. cit., p. 179.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Descargue-en-PDF-Los-derechos-en-serio-de-Ronald-Dworkin-LP.pdf>

Duque, J (2020). MERITOCRACIA Libertad, igualdad de oportunidades y competencia. *Dictamen Libre*, (27).

<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6650>

Flores Morales, J. A. (2017). John Rawls y la teoría de la justicia. *Phainomenon*, 16(2),

35–44.

<https://doi.org/10.33539/phai.v16i2.369>

Hernández, I (2021) Michael Sandel: "El primer problema de la meritocracia es que las oportunidades en realidad no son iguales para todos"

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-55825871>

Hernández, S ;Fernández,C & Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación

<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación.

Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Obtenido en :

https://www.academia.edu/download/82354154/METODOLOGIA_SAMPIERI_2018.pdf

Hidalgo, B.; Negron, O ; Ortiz, A & Salinas, E (2021) Propuesta de motivación

laboral para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico productivo N°2 Tumbes 2020

<http://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/225/361>

García, J. (2021) Diez claves del mérito y la meritocracia. Mérito y empleo

público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea, p. 128.

<http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/197096>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020).

Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Giménez, C; Valent, X. (2010) El enfoque de los derechos humanos en las

políticas públicas: ideas para un debate en ciernes Cuadernos del CENDES, vol. 27, núm. 74, mayo-agosto, 2010, pp. 51-80 Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela

<https://www.redalyc.org/pdf/403/40316176004.pdf>

Ley de la Reforma Magisterial Peruana 29944-MINEDU - 14 de setiembre 2013

Publicado en el diario el Peruano

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/>

López Cuchula, J., & Rodríguez LLantoy, J. R. (2022). Evaluación de puestos de

los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/656e96be-3451-46d1-b394-9d11c668ab9d/full>

Luliquiz, G (2022) Modernización de la gestión pública y meritocracia en el

sector educación en una institución educativa pública 2022

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100100/Luliquiz_%c3%91G-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Mijancos, M (2018) E IGUALDAD: DOS CONCEPTOS RELACIONADOS,
RELACIONALES Y VALORATIVOS
<https://www.unav.edu/documents/29020/12981524/Mijancos.pdf>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-
Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para
determinar la población y muestra en trabajos de investigación de
posgrado. Desafíos, 12(1).
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Naupa Palacios, S. A. (2018). Administración Pública y Designación de los
funcionarios públicos en argos de confianza-Inabif 2018.Obtenido en :
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24745>
- Patroni, M. A. (2021). Los avatares de la meritocracia. Obtenido en
<https://philpapers.org/rec/PATLAD-3>
- Pleno. Sentencia 384/2020 Expediente 00023-2018-PI/TC
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00023-2018-AI%201.pdf>
- Quispe, A (2022) La importancia de la meritocracia en la calidad docente de la
EBR, 2010 – 2020
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83110>
- Rawls, J (1971) “Teoría de la justicia”, páginas 461-462 de la edición del
Fondo de Cultura Económica, México, D.F. Obtenido en
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2019/12/doctrina48358.pdf>
- Rendueles, César (2020). Contra la igualdad de oportunidades. Un panfleto
igualitarista: Barcelona: Editorial Seix Barral. 364 pp. ISBN: 978-84-322-
3700-3 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=783092>
- Riera, W (2022) Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de
confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84870>
- Resolución Vicerrectoral.,Nº062-2023- Universidad Cesar Vallejo
Obtenido en: <https://ucv.blackboard.com/ultra/institution-page>
- Salazar, D. (2022) Meritocracia En La Designación De Empleados De

Confianza En Una Municipalidad Provincial. Rev. TzhoecoenEnero–Julio, Vol. 14(1), pp. 115-124.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/2146/2695>

Sentencia del Tribunal Constitucional 0020-2012-PI/PT

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00021-2012-AI%2000008-2013-AI%2000009-2013-AI%2000010-2013-AI%2000013-2013-AI.pdf>

Sin Torres, M., & Forcadell, L(2021). Igualdad de oportunidades en la escuela.https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=%E2%80%99CIGUALDAD+DE+OPORTUNIDADES+EN+LA+ESCUELA%E2%80%99D+mario+sin+torres&btnG=

Souza, A; Vasconcelos & Freitas, I. (2022) Meritocracia y gestión de personas por competencias: ¿Tema utópico o realidad organizativa?. Cadernos EBAP.EBR 2021, v. 19, n. 1 pp. 190-202. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190100>

Szlechter, D., Vanegas, J., & Tijonchuk, A. (2018). Representaciones de la meritocracia en la prensa escrita argentina a partir de la asunción de Macri. (artículo científico). Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires, Argentina. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242018000300028&script=sci_abstract&tlng=en

Tantaleán, R (2016) Tipología de las investigaciones jurídicas

[file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20(1).pdf)

Ticona, P (2022)La designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84322>

Travezaño, M (2022) Coexistencia de Regímenes laborales en entidades públicas, como trato discriminatorio de los servidores públicos. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88938/Travezano%20MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Troncoso-Pantoja, C. y Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. Revista de la Facultad de Medicina, 65(2), 329–332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/60235>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de categorización

N°	Categoría	Definición conceptual	Subcategoría
01	Categoría 1 Vulneración del derecho a la igualdad de los docentes	Desigualdad de oportunidades a docentes que postulan al cargo de director de UGEL, lo que implica la vulneración del derecho fundamental de igualdad.	Subcategoría 1.1 Desigualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL
02	Categoría 2 Acceso de los docentes al cargo de director de UGEL	El concurso para el acceso al cargo de director de UGEL es una oportunidad de ascenso profesional dirigido a los docentes nombrados a partir de la quinta escala de la CPM.	Subcategoría 2.1 Acceso a concurso público Subcategoría 2.2 Evaluación por la comisión especializada Subcategoría 2.3 Acceso por concurso meritocrático Subcategoría 2.4 Evaluación especializada a cargo de confianza
03	Categoría 3 Propuesta de modificación del artículo 35 inciso a de la LRM N° 29944	La LRM, que tiene por fin normar las relaciones entre el parto estatal peruano y los maestros que brindan en los centros educativos públicos de EBR y ETP y en las instancias de gestión educativa descentralizada.	Subcategoría 3.1 Efectos de la modificación del artículo 35 inciso a de la LRM N°29944

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿La facultad con la que cuenta el director regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la DRE de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.</p>	<p>Supuesto General:</p> <p>La facultad con la que cuenta el director de la DRE de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a), si vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.</p>	<p>Categoría 1</p> <p>Vulneración del derecho a la igualdad de los docentes</p>	<p>Subcategoría 1</p> <p>1.1 Desigualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL</p>	<p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Escenario de estudio: Nacional</p> <p>Instrumentos: Entrevista Encuesta</p> <p>Participaron: 10 abogados expertos 100 docentes nombrados</p>
<p>Problema Específico 1:</p> <p>¿Qué efecto legal tendría la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?</p>	<p>Objetivo Específico 1:</p> <p>Indicar el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944 ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.</p>	<p>Supuesto Específico 1:</p> <p>El efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944, es que permitiría el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.</p>	<p>Categoría 2</p> <p>Acceso de los docentes al cargo de director de UGEL</p>	<p>Subcategoría 2</p> <p>2.1 Acceso a concurso público 2.2 Evaluación por la comisión especializada 2.3 Acceso por concurso meritocrático 2.4 Evaluación especializada a cargo de confianza</p>	
<p>Problema específico 2:</p> <p>¿Por qué es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la Ley N°29944 ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?</p>	<p>Objetivo específico 2:</p> <p>Determinar por qué es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, ante el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.</p>	<p>Supuesto específico 2:</p> <p>Si es factible la modificación del art. 35, inciso a), de la LRM N°29944, para garantizar el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.</p>	<p>Categoría 3</p> <p>Propuesta de modificación del artículo 35 inciso a de la LRM N°29944</p>	<p>Subcategoría 3</p> <p>3.1 Efectos de la modificación del artículo 35 inciso a de la LRM N°29944</p>	

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a:

.....
...

Máximo grado académico:

Cargo:

Lugar de trabajo:

.....

Fecha: Hora:

TÍTULO: “Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944”

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?

.....

2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?

3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de

UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?

.....

4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?

.....

5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?

.....

6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?

.....

7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?

.....

8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?

.....

.....

FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI:

CAL:

ENCUESTA A DOCENTES NOMBRADOS CON LA LEY 29994

Señor (a) docente, reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase marcar sus respuestas en la presente encuesta, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a:

.....

Máximo grado académico:

Cargo:

Lugar de trabajo:

Fecha: Hora:

TÍTULO: “Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944”

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

Escala de valores:

1 Totalmente de acuerdo. 2 De acuerdo. 3 Ni en acuerdo, ni en desacuerdo.

4 En desacuerdo. 5 Totalmente en desacuerdo.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La Ley N°29944 Art.35 inciso a, precisa que, para acceder al cargo de director de UGEL, es elegido entre los postulantes como cargo de confianza del director Regional de Educación.					

2	La facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional conforme la Ley N°29944, artículo 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalada en el art. 2 de la Constitución peruana.					
3	La Ley N°29944, artículo 35 inciso a, debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática.					
4	El cargo de director de UGEL, tiene que ser un cargo de confianza del director de la Dirección Regional de Educación.					
5	La elección del cargo de director de UGEL debe realizarse de la misma manera que los cargos de director de las Instituciones Educativas.					
6	La elección del cargo de director de UGEL debe realizarse de la misma manera que se nombran a los docentes.					
7	El director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL.					
8	La modificación de la Ley N°29944 artículo 35, inciso a, garantizaría la igualdad del director de la UGEL con los directores y docentes de las Instituciones Educativas.					
9	La gestión del director de UGEL influye en las metas previstas en educación					
10	La modificación de la Ley N°29944 artículo 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo.					
11	La facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, artículo 35 inciso a, no garantiza la eficiencia en la función del director de la UGEL.					

Anexo 4. Validación de instrumentos de recolección de datos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *SALVA LAVARCE BARRACH OCTAVIO*
- I.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la UCV
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- I.4. Autor de Instrumento: De Tomas Bullon Talia Soledad
- I.5.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2 OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3 ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5 SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6 INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

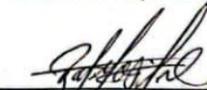
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

51

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 01 de Mayo del 2023


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 09742988
 Telf.: 993768334

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Tocunaga Ore, Gina Victoria
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor de Instrumento: De Tomás Bullón , Talia Soledad

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

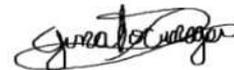
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 01 de Mayo del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 70437913

Tel.: 981269106

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: COLCHADO RUÍZ, EMILIO MARTIN
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación - UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor de Instrumento: De Tomas Bullón, Talía Soledad

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lima 02 de Mayo del 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 18149033
 Telf.: 919630575



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

V.1. Apellidos y Nombres: *SILVA LVALLE RAFAEL OCTAVIO*
 V.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la UCV
 V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuesta
 V.4. Autor de Instrumento: De Tomas Bullon Talia Soledad

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												Y	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 01 de Mayo del 2023

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 09742988
 Telf.: 993768334

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Tocunaga Ore, Gina Victoria
- I.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- I.4. Autor de Instrumento: De Tomás Bullón , Talia Soledad

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 01 de Mayo del 2023


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI 70437913
 Telf.: 981269106

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- V.1. Apellidos y Nombres: COLCHADO RUÍZ, EMILIO MARTIN
 V.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación - UCV
 V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Encuesta
 V.4. Autor de Instrumento: De Tomas Bullón, Talía Soledad

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lima 02 de Mayo del 2023



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18149033

Telf.: 919630575

Anexo 5. Análisis documentario

O.G: Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la DRE de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.

FUENTE DOCUMENTAL	Contenido de fuente	Análisis de contenido de fuente	Conclusión
Campaz-Camacho, N. (2022). La meritocracia y su criada la desigualdad: una justificación del privilegio convertido en mérito. https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/13332	La empresa debe despojar a sus rivales, por lo tanto, el Estado la hace pasar como razonable y legítima, a pesar que oculta sus verdaderos intereses así se justifica el sufrimiento y la dominación de ciertos seres humanos como la deshumanización y el exterminio de los mismos.	Mencionan que el estado hace pasar como razonable y legítima el sistema educativo, sin embargo, persisten las desigualdades.	El sistema educativo aún presenta desigualdades marcadas a pesar de los esfuerzos por mejorar las políticas educativas.
Sin Torres, M., & Forcadell, L (2021). Igualdad de oportunidades en la Escuela. https://zaquan.unizar.es/record/107563?ln=es	Los autores abordaron el tema estudiado desde diferentes posturas, analizan también la igualdad, las ideas sociales, las corrientes en educación, la diversidad, el currículum y el docente, concluyendo que hay mayor dificultad respecto a la igualdad de oportunidades en las escuelas, relacionadas a diferentes aspectos que a este concierne		
García, J. (2021) Diez claves del mérito y la meritocracia. Mérito y empleo público: retos y desafíos de la administración pública contemporánea. http://repositori.uji.es/xmliui/handle/10234/197096	En cuanto al mérito y a las funciones del derecho en los estados constitucionales de derecho; especialmente, las funciones relativas a la diferenciación social, al reparto de cargos, en lo que respecta a la promoción de valores como la cohesión social, la integración y la lucha por la discriminación; manifiesta que los estados de derecho modernos no pueden permitir que la distribución de cargos y posiciones se hagan sobre valores contrarios a los de carácter general como son la igualdad, la solidaridad, la libertad y, con la protección del talento, el fomento del esfuerzo como el acceso a la cultura.	Los estados de derecho no pueden permitir distribuciones de cargos por el contrario debe primar la igualdad como la protección de talentos y fomentar el esfuerzo de los maestros	Los estados deben promover la igualdad de trato a los maestros valorando el esfuerzo para fomentar así el desarrollo de talentos.
Bassa, J. & González, E. (2020). La diferencia como complemento de la igualdad en la protección de los derechos fundamentales. DOI: https://doi.org/10.18601/01229893.n47.04	La universalidad de los derechos fundamentales, ha evolucionado y por lo tanto ha llevado a visualizar cómo grandes sectores sociales son marginados de ejercer una garantía verdadera de sus derechos, a pesar de que estos están regulados en la ley.		
Duque, J (2020). MERITOCRACIA Libertad, igualdad de oportunidades y competencia. Dictamen Libre, https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6650	Analiza el mérito en las sociedades contemporáneas, el autor enfatiza la importancia de crear en la sociedad las condiciones que admitan la paridad de oportunidades y resume las críticas más comunes a la meritocracia y sus fines, en un análisis teórico sobre el rol de los méritos de manera individual en la sociedad respecto a la libertad y la competencia; concluye que el mérito debería propiciar un régimen de estímulos que resalten el talento personal, sin dejar de lado la capacidad y el compromiso de cada persona, para fomentar mayor igualdad.	Señala que el mérito debe fomentar mayor igualdad para los maestros y maestras	Se debe propiciar la igualdad mediante incentivos propiciando un sistema meritocrático.
Baichman, A & Santiago, L (2021) Argentina. Política educativa en tiempos de Cambios: emprendedurismo y meritocracia. https://cdsa.aacademica.org/000-023/448.pdf	Tanto emprendedurismo como meritocracia no tienen un significado único y último, sino que hay diferencias ideológicas ya que los proyectos neoliberales que le otorgan un lugar central a ambas, lo hacen en términos de legitimación de las desigualdades existentes en lo educativo como en lo económico por lo tanto es un desafío abordar la noción de meritocracia, poniendo en juego dicha idea con el lugar del esfuerzo, y en conjunto con los conceptos de igualdad y derecho.	Los proyectos neoliberales legitiman las desigualdades en el sector educativo	El estado en apariencia es democrático sin embargo priman los intereses de grupos socioeconómicos que dejan de lado el derecho a la igualdad.
Di Piero, E (2020) Políticas educativas, desigualdades y nivel secundario en la Argentina del siglo XXI: de la ampliación de derechos al ajuste y la meritocracia (2003-2019) https://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/913	El periodo educativo 2003- 2015 tuvo como característica el crecimiento del derecho en educación y el auge de la inclusión. Referente al régimen de los años 2015- 2019, fue un periodo con recorte de presupuesto, con aspiración a la despolitización y con preponderancia de criterios meritocráticos, a pesar de ello, en ambos periodos se mantuvieron predisposiciones hacia la privatización, la evaluación y la descentralización; el análisis de las desigualdades muestra la tendencia hacia la eliminación de sindicalización docente, lo que significa el incremento de las desigualdades en las políticas educativas.	Indica que a pesar del crecimiento en el derecho a educación hay tendencia a las desigualdades en políticas educativas	Si bien es cierto los esfuerzos por mejorar el sistema educativo son resaltantes aun hay un notorio incremento de las desigualdades educativas.

<p>Szlechter, D., Vanegas, J., & Tijonchuk, A. (2018). Representaciones de la meritocracia en la prensa escrita argentina a partir de la asunción de Macri. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242018000300028&script=sci_abstract&lng=en</p>	<p>Las diferentes tomas de decisiones políticas afecta significativamente la posibilidad para que los individuos, logren llegar a un puesto de empleo en el aparato estatal, ya que no se toma en cuenta la meritocracia, ni las capacidades individuales de los individuos; por ello propone realizar la reestructuración con respecto a los procesos de meritocracia que se dan en el sector estatal, que garantice el desarrollo de los lineamientos y normas determinadas para el trayecto de un proceso de elección equitativo e imparcial con las mismas oportunidades, analizando los aspectos de los participantes respecto a sus capacidades y sin expectativas de grupos políticos que afectan el desarrollo íntegro del país.</p>	<p>Las decisiones políticas afectan drásticamente para que un individuo logre un puesto en el aparato estatal</p>	<p>En el sistema educativo se deben tomar en cuenta la meritocracia en procesos de elección respetando las capacidades y sin favoritismos a personas sin la preparación suficiente para ejercer un cargo gubernamental.</p>
---	--	---	---

O.E1: Indicar el efecto legal que tendría la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley N°29944, por vulnerar el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

FUENTE DOCUMENTAL	Contenido de fuente	Análisis de contenido de fuente	Conclusión
<p>Cuevas, Y., & Rangel Montalvo, K. (2019). Análisis de la carrera docente en la educación primaria en México: entre el credencialismo y la meritocracia. Educación. https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/4323/2236</p>	<p>Señalan que el resultado del desarrollo del sistema educativo y de los pactos políticos entre el sindicato de docentes y el estado; que es de enfoque transitorio, ya que incorporó elementos de la meritocracia en una estructura legal, y que es meritocrático, ya que se destaca por el uso de evaluaciones de desempeño docente, para lo que se crearon nuevas instancias, que desplazaron al sindicato de los procesos de evaluación.</p>	<p>Señalan que se incorporó la meritocracia en una estructura legal. Por ello se destacan las evaluaciones de desempeño docente.</p>	<p>Los acuerdos a los que abordan los sindicatos muchas veces son pasajeros ya que predominó la ley donde dieron paso a la meritocracia.</p>
<p>Cuevas, Y. (2021). Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria: Cambios, continuidades y desafíos. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000200475&lng=es</p>	<p>Mencionan que la Ley General del sistema para docentes, sobresaliendo en los resultados la necesidad de valorar la carrera magisterial, ya que el sindicato de docentes consideró al sistema magisterial del 2013 era punitivo, mientras que el sistema magisterial del 2019 está centrado en el mérito, a fin que los directivos y docentes de las escuelas, logren cargos como de asesoría técnica pedagógica, tutoría y de gestión</p>	<p>El sistema magisterial es meritocrático su aplicación implica la formación continua del maestro.</p>	<p>La antigua ley era mas punitiva sin embargo la última ley referente al magisterio esta inmersa en la meritocracia docente.</p>
<p>Souza, A; Vasconcelos & Freitas, I. (2022) Meritocracia y gestión de personas por competencias: ¿Tema utópico o realidad organizativa?. https://doi.org/10.1590/1679-395120190100</p>	<p>Indican que es necesario impulsar una sociedad que brinde condiciones igualitarias para todos, reconociendo el mérito efectivo; con la aplicación de la meritocracia y una justa distribución de las inversiones públicas, en términos de acceso a oportunidades en el sistema de gestión, de personas a entidades públicas y privadas, mediante el desarrollo de capacidades que puedan crear modelos más eficientes, que identifiquen y reconozcan el mérito profesional.</p>	<p>Recomienda que se reconozca la meritocracia profesional docente.</p>	<p>Se requiere impulsar una sociedad más igualitaria tanto en las entidades públicas y privadas, promoviendo la meritocracia.</p>
<p>Hidalgo, B; Negron, O ; Ortiz, A & Salinas, E (2021) Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico productivo N°2 Tumbes 2020 http://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/225/361</p>	<p>Concluyeron que es necesario la existencia de una motivación en este caso meritocrática, que ayude al logro de objetivos en base al esfuerzo y eficiencia de la tarea para mejorar su desempeño laboral en tanto se propone un programa que motive y permita mejorar el desempeño de los maestros de la comunidad.</p>	<p>Resaltan la necesidad de revalorar la CPM y la labor del maestro.</p>	<p>Existe una gran necesidad de dar mayor relevancia y valor a la carrera docente una forma de hacerlo es mediante la meritocracia.</p>
<p>Salazar, D. (2022) Meritocracia En La Designación De Empleados De Confianza En Una Municipalidad Provincial. https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/2146/2695</p>	<p>Indican que en la asignación de personal de confianza el 40% de los encuestados señalan que no se da valor al mérito, el 50% señalan que no se valora la meritocracia, el 52% afirman que no se da valor a las competencias, el 44% afirman que no se da valor a la transparencia y el 48% señalan que no se da valor a la igualdad, de este modo el autor concluye que la incidencia de valorar a la meritocracia es bajo por esto no se da la meritocracia cuando se designan empleados de confianza.</p>		
<p>Luliquiz, G (2022) Modernización de la gestión pública y meritocracia en el sector educación en una institución educativa pública 2022 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100100/Luliquiz_%c3%91G-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y</p>	<p>Reafirma su hipótesis respecto a la relación significativa entre la calidad docente y las expectativas negativas del profesorado en el sector educación en una institución educativa estatal, por lo que se resalta la necesidad de revalorar la CPM y la labor que el maestro realiza ya que muchos de estos profesionales no confían en las gestiones de gobierno hacia el sector educativo.</p>		

<p>Quispe, A (2022) La importancia de la meritocracia en la calidad docente de la EBR, 2010 – 2020 https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83110</p>	<p>Indica que la meritocracia no ha influido mucho en la calidad del maestro, por ello requiere ser reajustado para mejorar la calidad del docente, así también recomienda brindar mayor motivación a los docentes constantemente como el otorgamiento de diferentes beneficios, al obtener logros meritocráticos, como becas de estudio, pasantías, viajes de estudio, equipos tecnológicos, ascensos de estatus, promoviendo y valorando su talento.</p>	<p>Los docentes deben estar motivados promoviendo y valorando su esfuerzo.</p>	<p>A pesar de existir leyes que promueven la meritocracia, estas no han logrado mejorar la calidad docente se debe promover más la meritocracia.</p>
---	--	--	--

O.E 2: . Determinar si es factible la modificación del art. 35, inciso a, de la LRM N°29944, ya que vulnera el derecho a la igualdad, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.

FUENTE DOCUMENTAL	Contenido de fuente	Análisis de contenido de fuente	Conclusión
<p>Arellano, G. & Rojas, M. (2020). El Derecho de Acceso a los Cargos Públicos y la Carrera Administrativa. Repositorio Institucional UNAD. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35256.</p>	<p>Señala que se debe reconocer que el 2004 con la Ley N°909, se instauró la mejora en la carrera administrativa, sobre todo en lo que respecta a la administración de los recursos humanos del estado, sin embargo, es necesario realizar una revisión actual del estado de la norma en la administración pública, así como examinar por que se ha obstaculizado el avance en el sector estatal de Colombia.</p>	<p>Recomiendan revisar las normas en administración pública en Colombia.</p>	<p>Que a pesar de la existencia de la ley de la carrera administrativa aún hay mucho por mejorar en lo q respecta las normas del sector estatal en Colombia</p>
<p>Naupa Palacios, S. A. (2018). Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inabif 2018. Obtenido en : https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24745</p>	<p>Señala que hay relación entre la designación de funcionarios y competencia, recomendando por ello que se puede considerar la meritocracia como alternativa para verificar la competencia en la designación de empleados públicos que ejerzan puestos de confianza y así desempeñen mejor la función que se les asigna.</p>	<p>Señalaron que solo el 14,24% cumplen con la formación requerida, en los cargos de confianza y por ende hay relación entre desempeño laboral y meritocracia.</p>	<p>Lo autores coinciden que los cargos de confianza debilitan el sistema publico por lo que recomiendan revisar las normas respecto a las designaciones en el aparato estatal.</p>
<p>Riera, W (2022) Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021 https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84870</p>	<p>Recomienda que las autoridades nacionales deben capacitar y sensibilizar a los empleados gubernamentales respecto, a la importancia de la selección de empleados de confianza, mediante la meritocracia para garantizar mayor eficiencia en la gestión, así como presentar proyectos de ley con el fin de apresurar el proceso de implementar leyes que promuevan la meritocracia en el sector público.</p>		
<p>Bárdales, R (2020) La designación de funcionarios en cargos de confianza y la gestión municipal de Moyobamba, 2019 https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40624</p>	<p>Concluye qué la designación de empleados en puestos de confianza si incide de manera significativa con la gestión municipal, en la confianza, la experiencia y la competitividad.</p>		
<p>López Cuchula, J., & Rodríguez LLantoy, J. R. (2022). Evaluación de puestos de los cargos de confianza en la Dirección Regional de Agricultura Huancavelica, 2020. https://repositorio.unh.edu.pe/items/656e96be-3451-46d1-b394-9d11c668ab9d/full</p>	<p>Después de analizar los documentos con ficha de observación respecto al perfil de los empleados que ejercen cargos de confianza en la DRAH, obtuvo como resultado que el 85.71% de empleados de confianza que se desempeñan en la DRAH, cumplen parcialmente con el perfil profesional para desenvolverse en el cargo asignado, el 14.29% si cumple con la formación requerida, y no hay evidencia que exista funcionarios que incumplan con el perfil profesional requerido; concluyendo que en un 95.4% se da el cumplimiento de manera parcial del perfil requerido.</p>		
<p>Ticona, P (2022) La designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021 https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84322</p>	<p>Indica que se debe asignar a profesionales que cuenten con experiencia y con conocimiento respecto a su cargo para que lleven a cabo un buen desempeño profesional, el autor recomienda que el Congreso derogue las disposiciones relacionadas a los cargos de confianza, con el fin de que los puestos de dirección sean asignados por concurso público como otro trabajador público, donde se destaque el mérito para acceder a aquellos cargos, o se cubra los puestos con gerentes públicos o se implemente una norma donde se den los lineamientos y para acceder a los puestos de confianza, teniendo en cuenta la meritocracia y transparencia.</p>	<p>Que implementen una norma teniendo en cuenta la meritocracia y con transparencia.</p>	<p>El autor recomienda derogar leyes referentes a cargos de confianza para dar prioridad a la selección de funcionarios públicos mediante la meritocracia.</p>

Anexo 6. Resultados de entrevistas

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: MARTINEZ FLORES, Héctor Elvis

Máximo grado académico: Magister en Derecho

Cargo: director de Departamento de Ciencias Jurídicas y Políticas

Lugar de trabajo: Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Fecha: 07/05/2023

Hora: 17:00 horas

TÍTULO: **“Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944 ”**

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

1. **De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

No se vulneraría por ser cargo de confianza que se accede por designación.

2. **En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Mientras la ley de manera expresa regule que el cargo de director de la UGEL es de confianza y por designación, no se vulnera el principio de igualdad, siendo de aplicación el principio de legalidad, tal como lo prescribe el artículo 2, literal a) de la Ley 29944.

3. **En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?**

Sólo una reforma legal podrá establecerlo.

4. **En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?**

Una reforma legal podrá establecerlo.

5. **De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?**

Esa reforma legal aunado a que prime la meritocracia.

6. **En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?**

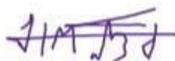
Siempre que prime la meritocracia.

7. **De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?**

Es posible la modificación legal en la que prime la meritocracia.

8. **En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?**

Mi respuesta va de acuerdo al artículo 102 ab initio de la Constitución Política, que prescribe: "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exigen la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de personas".



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI: 08629852

CAL: 14681

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: Arcos Flores, Ysaac Marcelino

Máximo grado académico: Magister en Derecho

Cargo: DTC- UPN y DTP UCV

Lugar de trabajo: Los Olivos y Ate

Fecha: 9 de mayo 2023 Hora: ...18:20 pm

TÍTULO: "Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944"

OBJETIVO GENERAL

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

Mi punto de vista, es que debería ser de acceso abierto para cualquier docente que tenga mínimo cinco años de experiencia docente sea estatal o particular y pudieran postular directores de colegios particulares con 7 años de experiencia docente y dirección, como propuesta.

- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Sí vulnera el derecho a la igualdad y de oportunidad es lo que falta realizar, se daría en un proceso abierto, o en dos partes promoción interna, rigurosa y los que quedan vacantes a proceso abierto al público profesional

- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de**

UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?

Si, pero con algunos requisitos previos como: 6 años de experiencias, curso, diplomado o maestría en Dirección educativa o Gestión de recursos Humanos, libre de cualquier tipo de denuncia penal, civil en los últimos tres años entre otras

4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?

Debe existir una Junta o equipo designado temporal por el ministerio de educación para garantizar la imparcialidad

5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?

Si es para acceso abierto, sería de gran expectativa para la comunidad educativa.

6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?

No se asegura, pero es una posibilidad, la gestión depende con el recurso humano con que se cuente en la escuela , presupuesto, capacitación constante , acompañamiento docente, buenas relaciones con la APAFA, desarrollo docente, etc.

7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?

Si, la propuesta de acceso abierto en una segunda etapa para que docente y directores de otros centros educativos estatales y particulares puedan postular.

8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?

Toda ley es perfectible y que el derecho a la igualdad y oportunidad sea vigente en nuestra sociedad.



.....

FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI: 06976352

CALN: 1565

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: BALVIN SAENZ, SANDRO AURELIO

Máximo grado académico: Abogado

Cargo: Abogado

Lugar de trabajo: Abogado de la ONG "Red anticorrupción Balvin"

Fecha: 16 de mayo del 2023

Hora: 9 pm

TÍTULO: "Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944"

OBJETIVO GENERAL

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

Porque la Ley N°29944 es meritocrática y en el precisado artículo se observa privilegio en la selección del director de UGEL

- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Considero que sí, debido a que no hay igualdad de oportunidad para acceder a dicho cargo.

- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?**

Considero que si es necesario que se acceda al cargo mediante la meritocracia únicamente debido a que la ley es meritocrática.

4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?

El director regional de educación no debe ser excluido, sin embargo, su función debe ser de observador para el fiel cumplimiento del acceso al cargo a quien obtenga la mejor puntuación en el proceso de evaluación para ser director de UGEL.

5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?

Primordialmente la igualdad ante la ley de los docentes que acceden a este cargo.

6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?

La selección meritocrática permite que se asigne al cargo al docente con mayor preparación y con ello se garantiza poder brindar un mejor servicio educativo.

7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?

La Ley debe ser modificada desde el legislativo quienes son los encargados de garantizar la igualdad de oportunidades para todos los peruanos y peruanas.

8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?

Si es viable, desde una propuesta legislativa se podría modificar la ley.



BALVIN SAENZ, SANDRO AURELIO

FIRMA DEL ENTREVISTADO:

DNI:09468215

CAL:6618

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: Carlos Alberto Carcasi Mullisaca

Máximo grado académico: Abogado

Cargo: secretario judicial

Lugar de trabajo: Corte Suprema - 5 SDCST

Fecha: 07 de mayo de 2023. Hora: 02:00 pm

TÍTULO: “Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944”

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

Sobre el cargo de director de la UGEL de la referida norma, no se podría señalar que vulnera el derecho a la igualdad de las personas de forma directa, debido a que, existe una regulación normativa que la fija, ya que se designa entre los mejores calificados de un concurso. Sin embargo, diferente sería si el director regional de Educación elige de forma arbitraria, sin existir un concurso y selecciona a la persona que tiene menos experiencia y capacidad que los otros postulantes, ahí si se podría señalar que se está vulnerando el derecho a la igualdad. Además, se debe tener en cuenta que el cargo de confianza lamentablemente sigue vigente en la actualidad en diferentes entidades públicas y el mismo puede ser usado de forma errónea.

- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Me parece que no, ya que, el solo cumple su función señalada por esa norma citada, pero diferente es si hace un uso arbitrario de su función, es decir, si escoge a personas que no cumplen los requisitos necesarios para asumir la dirección de la UGEL. Creo que la norma es la que debería ser modificada, y no deben ser cargos de confianza.

- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?**

Considero que, el cargo de director de la UGEL debe ser únicamente por evaluación meritocrática, es decir, por un concurso público y transparente, para que se aprecie el derecho a la igualdad, por tanto, esa norma debería ser modificada.

- 4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?**

Me parece que, por sus funciones, no debe ser excluido del proceso, pero debe existir la transparencia del caso y este director solo debe fiscalizar, y participar solo en la etapa de entrevista como un miembro más de la comisión especializada en escoger a los directores de la UGEL, pero todo debe ser de forma pública.

- 5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?**

Me parece que puede tener efectos favorables, pero es primordial para responder esta pregunta analizar la modificación que se hará, ya que puede ser una modificación peor que la anterior, donde le den más poder al director regional o puede pasar lo contrario, tendría que analizar esa modificación.

- 6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?**

Para responder, tendría que analizar esa modificación, pero si limitan el poder al director regional y si es mediante un concurso público y meritocrático, me parece que, si puede ser parte de brindar un mejor servicio educativo, ya que existirá personas calificadas.

- 7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?**

Me parece que esos cargos de director de la UGEL, no deben ser cargos de confianza, ya que son cargos importantes y de relevancia para el servicio educativo, y solo debe ser para personas que han cumplido los requisitos, por ende, deben ser por concurso público y transparente.

8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?

Si bien existe un concurso, pero el que decide es el director regional, y este no puede tener tanto poder para realizar esta labor y no debe ser un cargo de confianza, ya que este último puede conllevar a que solo realice lo que diga el director regional, propia de su puesto de confianza, debe estar regulado por una norma, y ser parte de un régimen laboral, y sí sería viable la modificación de esta norma, pero se debe poner en conocimiento a las autoridades pertinentes de acuerdo a ley.



FIRMA

DNI:46364301

CAL N.º 83404

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: HUAYTA ROJAS LUIS MANUEL

Máximo grado académico: MASTER EN DERECHO

Cargo: GERENTE

Lugar de trabajo: ESTUDIO JURÍDICO

Fecha: 08 DE MAYO DE 2023... Hora: 9 Y 14 am

TÍTULO: “Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944”

OBJETIVO GENERAL

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

Rompe el principio de igualdad...al establecer requisitos no indispensables, los cargos de confianza deben desaparecer y el acceso debe ser meritocrático directo.

- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Establecería privilegios no establecidos en el art. 2 de la Constitución

- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?**

Si, a mayor competencia mejor calidad, además debe tenerse presente un examen sobre la inclinación hacia los valores educativos de nuestra patria para ir abandonando el paradigma por competencias que casi elimina el pensamiento crítico, produciendo autómatas, que solo persiguen resolver conflictos de forma creativa y normalizando la ausencia de los fines y valores de la sociedad.

4. **En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?**

No, en un marco de igualdad democrática debe participar, sin embargo, brindando las mismas oportunidades a todos postulantes

5. **De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?**

Se evitaría la corrupción, el compadrazgo

6. **En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?**

No, ya que se requiere mayor presupuesto, logística

7. **De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?**

Si, dejaría que todos sean iguales ante la Ley, sin requisitos, ni privilegios

8. **En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?**

Si, el principio de igualdad protege la libertad de los estudiantes, al vulnerarla también se vulnera el sistema educativo



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI: 07244897

CAL:17127

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: LARA ALGENDONES ROGER

Máximo grado académico: Magister en Derecho

Cargo: Docente de la Universidad Cesar Vallejo

Lugar de trabajo: Universidad Cesar Vallejo

Fecha: 15 de mayo del 2023. Hora:7 pm

TÍTULO: "Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944"

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**
Si se vulnera el derecho a la igualdad, ya que la ley es meritocrática en tanto si la selección del director de UGEL se da en el marco de esa ley la selección debe ser meritocrática
- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**
Si se vulnera el art. 2 de la Constitución Peruana ya que no hay igual oportunidad ante el acceso del cargo.
- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?**

La Ley N°29944, debe seguir su lineamiento meritocrático ya que los docentes se preparan para ascender de escalas y lograr un cargo jerárquico de acuerdo a sus conocimientos y no por designación directa del director regional.

4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?

El director de la región no debe tener participación directa en la selección ya que debe ser netamente meritocrático el acceso al cargo.

5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?

Los postulantes tendrían las mismas oportunidades de acceder al cargo de director de UGEL.

6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?

Si, puede influir de alguna forma al estar mejor preparado el docente que ocupa el cargo de director de UGEL, sin embargo, la educación requiere mayores partidas presupuestarias para mejorar.

7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a?

Si, se debe modificar Ley 29944 art. 35, inciso a para que todos los docentes tengan las mismas oportunidades

8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?

Sí sería viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 mediante el legislativo, por igualdad de oportunidades a todos los docentes.



Roger A. Lara Algodones
ABOGADO
C.A.L. N° 48805

FIRMA

DNI: 41479750

CAL N°48605

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: KEVIN ANTONIO MANTILLA DIAZ

Máximo grado académico: ABOGADO

Cargo: ESPECIALISTA PROCESAL EN DERECHO DEL TRABAJO

Lugar de trabajo: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.

Fecha: 03/05/2023 Hora: 10:00 am

TÍTULO: "Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944"

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?

El artículo 35 de la ley 29944, vulnera el derecho a la igualdad en el aspecto que, solo pueden ser designados para aquellos docentes nombrados, existiendo una discriminación con los docentes contratados; no obstante, lo que debe prevalecer son las capacidades desde manera integral del postulante con la finalidad de brindar un servicio de educación de calidad.

2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?

Si, debido a que, la elección queda a su discrecionalidad sin poder evaluar las fortalezas y capacidades del futuro candidato.

3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?

Existe una flagrante vulneración al principio de meritocracia que se encuentra regulado en el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público que nos precisa lo siguiente: "El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

El cargo de director de UGEL debe someterse a lo establecido en la ley descrita previamente; en consecuencia, se debe acceder por concurso público y abierto donde prime la meritocracia.

4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?

Si, debería realizarse a través de un concurso público con un nivel de estándares aprobados por el Ministerio de educación donde se pueda medir distintos aspectos de los postulantes, por ejemplo: experiencia, capacitaciones, antecedentes, publicaciones, etc.

5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?

Una mayor seguridad jurídica, en el sentido que, se evitaría una desnaturalización de contratos por el hecho de nombrar a la discrecionalidad del director de la región educativa, evitando diligencias futuras.

6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?

Si, por qué al momento de la elección se realizaría una mejor selección de capacidades tanto profesionales como personales; asimismo, al lograr escoger personas con mayores capacidades se estaría cumpliendo con la finalidad que es brindar un mejor servicio educativo.

7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?

Si, que el cargo de director de UGEL se realice a través de concurso público para que se pueda escoger al profesional más capacitado y cumplir con los objetivos de la entidad.

8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?

En mi opinión si es viable, debido a que ese artículo abarca no solo el derecho a la igualdad ante la ley, sino también el derecho al acceso al trabajo.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI: 47157204

CAL: 9904

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: Calderón Zúñiga, Erick Gonzalo

Máximo grado académico: Magister en Derecho

Cargo: Docente universitario UTP UPN UCS

Lugar de trabajo: UTP, UPN, UCS

Fecha: 08 de mayo del 2023 Hora: ...19 horas

TÍTULO: TÍTULO: "Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944 "

OBJETIVO GENERAL

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

Porque tal como está regulado, se accede a ese cargo por designación del director Regional de Educación pareciera que se vulnera el acceso por meritocracia, empero ello no es del todo así.

- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Es importante la meritocracia para el acceso a la función pública ello no implica que se tenga que excluir los cargos de confianza. Por tanto, al ser una prerrogativa del director regional no habría discriminación al tratarse de cargos de confianza.

- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?**

Considero que no toda vez que la propia Norma fundamental (Constitución) reconoce que existen cargos de confianza y conforme se señaló en la pregunta anterior, se considera

que los cargos de confianza son una facultad discrecional del funcionario que designa a otro y por ende es una excepción del sustento legal a la regla general de acceso a la función pública en condiciones de igualdad.

- 4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?**

Me remito a los comentarios anteriormente precisados en las preguntas precedentes.

- 5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?**

Bueno si se introdujera una modificación legislativa podría ser que se ponga mayor relevancia la meritocracia, empero no debe soslayarse que, a pesar de ser facultad discrecional, igual el candidato a desempeñar cargo de confianza debe cumplir con el perfil requerido y la norma pone lineamientos al indicar que debe estar ubicado entre la quinta y la octava escala magisterial.

- 6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?**

Se esperaba que sí, aunque no necesariamente, ya que hay funcionarios de confianza muy capacitados para desempeñar las funciones que les son encomendadas.

- 7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a? ¿Por qué?**

Yo no me lanzaría por una reforma, es saludable que el director regional (cargo superior) puede armar su equipo de trabajo sobre la base de confianza. Quizás podría establecerse más detalles sobre el perfil, pero es legítimo que tenga esa facultad de conformación de su equipo de trabajo

- 8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?**

No sería viable por la causal señalada, vulneración de igualdad ante la ley, porque he señalado que en este caso no existe tal vulneración.



FIRMA DEL

ENTREVISTADO DNI:

40681197

CAL: 4583

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: Quiroz Rosas Juan Humberto

Máximo grado académico: Doctor en Derecho

Cargo: DTC

Lugar de trabajo Universidad "César Vallejo"

Fecha: 15 de mayo 2023

Hora: 18.00 hrs

TÍTULO: "Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944"

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art. 35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

Se puede señalar que sí se vulnera el derecho a la igualdad, debido a que la ley vigente N°29944 es meritocracia; actualmente se está aplicando la ley contraviniendo el carácter meritocrático y priorizando el cargo de confianza.

- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Considero que sí ya que le permite designar a personas que no cumplen los requisitos necesarios para asumir la dirección de la UGEL mientras que los docentes y directivos de las instituciones educativas son elegidos por evaluación meritocrática, la norma debería ser modificada y no deben ser cargos de confianza por estar en el marco de la ley meritocrática.

- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática?**

Es necesario considerar la elección de cargo de director de UGEL sea únicamente mediante evaluación meritocrática, ya que la ley es meritocrática y para acceder al cargo de director se postula en el marco de la Ley N°29944.

4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?

La participación del director de la Región Educativa debe ser de monitoreo durante la elección, sin embargo, no debe intervenir directamente en la selección.

5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?

Los docentes que postulan a este cargo estarían gozando de la igualdad del derecho al postular, ya que tendrían las mismas oportunidades entre los postulantes.

6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?

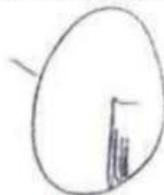
Considero que sí, ya que la elección meritocrática permite tener en el puesto de director de UGEL el profesional más destacado.

7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a?

Sí se requiere plantear la propuesta de modificación, ya que al tratarse de servicio educativo debe elegirse a los mejores profesionales que conduzcan la educación peruana.

8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?

Sí sería viable la modificación de esta norma, debido a que la ley es meritocrática y la elección del cargo está dentro de la ley actualmente, señalando contradictoriamente que se elegirá como cargo de confianza al director de la UGEL.



FIRMA

DNI: 09458935
CAL N°34726

INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS ABOGADOS

Señor (a) Abogado (a), reciba usted un cordial saludo y a su vez sírvase emitir sus respuestas en la presente entrevista, realizada por Talía Soledad, De Tomás Bullón estudiante del ciclo XII de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Apellidos y nombres del entrevistado/a: GARCIA QUISPE GLADYS BEATRIZ

Máximo grado académico: DOCTORA

Cargo: DOCENTE

Lugar de trabajo: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Fecha: 16/05/2023 Hora: 10:00 AM

TÍTULO: “Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944”

Objetivo General

Establecer, si la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL.

- 1. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿La Ley N°29944 art.35 inciso a, respecto al acceso de cargo de director de la UGEL, por qué vulneraría el derecho de igualdad de las personas?**

Si se vulnera el derecho a la igualdad de las personas, debido a que la ley tiene carácter meritocrático.

- 2. En su opinión, explique: ¿Considera usted que la facultad con la que cuenta el director de la Dirección Regional de acuerdo a la Ley N°29944, art. 35 inciso a, vulnera el derecho a la igualdad señalado en el art. 2 de la Constitución Peruana?**

Si vulnera porque con su intervención no permite que se cumpla el lineamiento meritocrático de la ley.

- 3. En base a su experiencia, argumente: ¿Considera usted que según el marco normativo de la Ley N°29944, se debe considerar que al cargo de director de UGEL se acceda únicamente mediante evaluación meritocrática**

Si es necesario considerar que el cargo de director de UGEL sea sólo mediante evaluación meritocrática.

- 4. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que el director de la Región Educativa debe ser excluido del proceso de selección del director de la UGEL?**

Si, debe ser apartado del proceso de selección directa, y más bien debe ser de vigilancia del cumplimiento de la ley meritocrática.

- 5. De acuerdo a su experiencia, explique: ¿Qué efectos legales puede traer la modificación del procedimiento de elección del director de la UGEL según la Ley N°29944 art. 35, inciso a?**

Se aplicaría el derecho de igualdad entre los postulantes.

- 6. En su opinión, argumente: ¿Considera usted que la modificación de la Ley N°29944 art. 35, inciso a, permitiría brindar un mejor servicio educativo?**

Si, ya que el docente selecto sería el mejor preparado para el cargo.

- 7. De acuerdo a su experiencia ¿Usted plantearía una propuesta para lograr modificar la Ley 29944 art. 35, inciso a?**

Se requiere modificar la citada norma, para la mejora continua de la educación.

- 8. En su opinión, argumente: ¿Es viable la modificación del art. 35, inciso a, de la Ley 29944 por la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, del docente que accede por concurso al cargo de director de UGEL?**

Sí sería viable, la modificación mediante propuesta legislativa.



FIRMA:

DNI:09775523

CAL N.º49080

MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 35-A DE LA LEY N°29944 LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL POR VULNERAR EL DERECHO A LA IGUALDAD DEL DOCENTE QUE ACCEDE AL CARGO DE DIRECTOR DE UGEL.

La estudiante de la facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo, **Talia Soledad De Tomas Bullón**, de conformidad con el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y el cumplimiento de lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presento la siguiente iniciativa legislativa:

Modificación del artículo 35 inciso a) de la Ley de la Reforma Magisterial N°29944 por vulnerar el derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL.

Objeto de la Ley:

Brindar la normativa acerca de la selección del docente que ocuparía el cargo de director de UGEL, en el contexto de la Ley de la Reforma Magisterial N°29944, ley de carácter meritocrático, en cumplimiento del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que señala que todos los peruanos y peruanas somos iguales ante la ley.

Dice: Artículo 35 inciso a) de la Ley N°29944 LRM “**Los cargos del Área de Gestión Institucional son los siguientes: a) director de Unidad de Gestión Educativa Local: es un cargo de confianza del director Regional de Educación, al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso**”.

Debe decir: Artículo 35 inciso a) de la Ley N°29944 LRM “**Los cargos del Área de Gestión Institucional son los siguientes: a) director de Unidad de Gestión Educativa Local: es un cargo al que accede el postulante con mejor calificación en el correspondiente concurso**”

Anexo 12. Fichas SUNEDU de validadores

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TOCUNAGA ORE, GINA VICTORIA DNI 70437913	MAESTRA EN DERECHO CON MENCIÓN EN ADUANAS Fecha de diploma: 19/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/03/2014 Fecha egreso: 15/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
TOCUNAGA ORE, GINA VICTORIA DNI 70437913	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
TOCUNAGA ORE, GINA VICTORIA DNI 70437913	ABOGADO Fecha de diploma: 11/09/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SILVA LAVALLE, RAFAEL OCTAVIO DNI 09742988	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/03/2014 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SILVA LAVALLE, RAFAEL OCTAVIO DNI 09742988	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/03/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
SILVA LAVALLE, RAFAEL OCTAVIO DNI 09742988	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACION Fecha de diploma: 29/01/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
SILVA LAVALLE, RAFAEL OCTAVIO DNI 09742988	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACION Fecha de diploma: 29/01/2002	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

COLCHADO RUIZ, EMILIO MARTIN DNI 18149033	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 05/11/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
COLCHADO RUIZ, EMILIO MARTIN DNI 18149033	ABOGADO Fecha de diploma: 10/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
COLCHADO RUIZ, EMILIO MARTIN DNI 18149033	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 09/05/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 13. Fichas SUNEDU o colegiatura de entrevistados expertos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MARTINEZ FLORES, HECTOR ELVIS DNI 08629852	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 10/07/89 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MARTINEZ FLORES, HECTOR ELVIS DNI 08629852	MAGISTER EN DERECHO Fecha de diploma: 16/05/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MARTINEZ FLORES, HECTOR ELVIS DNI 08629852	ABOGADO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
MARTINEZ FLORES, HECTOR ELVIS DNI 08629852	MAGISTER EN DERECHO CON MENCION EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL Fecha de diploma: 16/05/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARCOS FLORES, YSAAC MARCELINO DNI 06976352	MAESTRO/MAGISTER EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/12/2013 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ARCOS FLORES, YSAAC MARCELINO DNI 06976352	ABOGADO Fecha de diploma: 20/03/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ARCOS FLORES, YSAAC MARCELINO DNI 06976352	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 12/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ARCOS FLORES, YSAAC MARCELINO DNI 06976352	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 12/09/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
ARCOS FLORES, YSAAC MARCELINO DNI 06976352	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 03/05/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARCASI MULLISACA, CARLOS ALBERTO DNI 46364301	ABOGADO Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CARCASI MULLISACA, CARLOS ALBERTO DNI 46364301	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 05/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/03/2013 Fecha egreso: 12/04/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MANTILLA DIAZ, KEVIN ANTONIO DNI 47157204	ABOGADO Fecha de diploma: 26/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
MANTILLA DIAZ, KEVIN ANTONIO DNI 47157204	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 22/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUAYTA ROJAS, LUIS MANUEL DNI 07244897	MAGISTER EN DERECHO Fecha de diploma: 15/01/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
HUAYTA ROJAS, LUIS MANUEL DNI 07244897	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 14/11/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LARA ALGENDONES, ROGER AUGUSTO DNI 41479750	MAGISTER EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO Fecha de diploma: 15/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN PERU
LARA ALGENDONES, ROGER AUGUSTO DNI 41479750	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 15/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU
LARA ALGENDONES, ROGER AUGUSTO DNI 41479750	ABOGADO Fecha de diploma: 01/06/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m

Buscador de Habilidad

Show

10

entries

Search:

APELLIDOS Y NOMBRES	↕ NUMERO DE COLEGIATURA	↕ HABIL HASTA
BALVIN SAENZ SANDRO AURELIO	6618	Junio 2023

Showing 1 to 1 of total 1 entries (filtered from 11,857 total entries)

First Previous 1 Next Last

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GARCIA QUISPE, GLADYS BEATRIZ DNI 09775523	MAESTRA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Fecha de diploma: 13/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/02/2011 Fecha egreso: 23/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
GARCIA QUISPE, GLADYS BEATRIZ DNI 09775523	ABOGADO Fecha de diploma: 21/07/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
GARCIA QUISPE, GLADYS BEATRIZ DNI 09775523	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 06/08/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUIROZ ROSAS, JUAN HUMBERTO DNI 09458935	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 14/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2005 Fecha egreso: 16/07/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
QUIROZ ROSAS, JUAN HUMBERTO DNI 09458935	ABOGADO Fecha de diploma: 10/05/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
QUIROZ ROSAS, JUAN HUMBERTO DNI 09458935	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 04/12/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
QUIROZ ROSAS, JUAN HUMBERTO DNI 09458935	MAESTRO EN DERECHO PENAL Fecha de diploma: 02/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CALDERON ZUÑIGA, ERICK GONZALO DNI 40681197	MAGISTER EN FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO FINANZAS Y DERECHO CORPORATIVO Fecha de diploma: 15/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
CALDERON ZUÑIGA, ERICK GONZALO DNI 40681197	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 31/03/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
CALDERON ZUÑIGA, ERICK GONZALO DNI 40681197	ABOGADO Fecha de diploma: 12/02/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EMILIO MARTIN COLCHADO RUIZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Vulneración del derecho a la igualdad del docente que accede al cargo de director de UGEL según la LRM N°29944", cuyo autor es DE TOMAS BULLON TALIA SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EMILIO MARTIN COLCHADO RUIZ DNI: 18149033 ORCID: 0000000304629757	Firmado electrónicamente por: ECOLCHADOR el 20- 07-2023 11:27:13

Código documento Trilce: TRI - 0584636