



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la
UGEL 04, Año 2018 según ley de reforma magisterial**

**TESIS PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado**

AUTOR

Freddy Alexander Bernal Rojas (ORCID: 0000-0002-6001-2367))

ASESORES:

Dra. Lilian Leslie Castro Rodriguez (ORCID: 0000-0002-8978-5224)

Dr. Enrique Jordan Laoz Jaramillo (ORCID: 0000-0003-3100-7961)

LINEA DE INVESTIGACION:

Derecho Administrativo

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por todo su amor y misericordia así mismo por las grandes bendiciones puestas en mi vida.

A mi esposa e hijos, por la paciencia en estos últimos años y por el apoyo constante en mi desarrollo personal y profesional, alentándome a seguir aun cuando estoy en momentos de quiebre emocional.

A mis padres por brindarme una educación basada en valores y apoyarme siempre en todos mis proyectos.

Agradecimiento

A mis asesores por el apoyo y la orientación acertada y constante en mejorar mi investigación contribuyendo incondicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos. Así mismo a los abogados de Coproa y a los del Sutep por el apoyo en el presente trabajo de investigación.

Índice

CARATULA	i
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Página de Jurado	IV
Declaratoria de Autenticidad	V
Índice.....	VI
Resumen.....	VII
Abstrac	VIII
I. INTRODUCCION.....	IX
1. 1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA.....	Error! Bookmark not defined.
II. MÉTODO.....	50
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	51
2. 2. MÉTODOS DE MUESTREO.....	52
CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS	Error! Bookmark not defined.52
2. 4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS.....	56
2. 5. ASPECTOS ÉTICOS.....	58
III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSION.....	68
V. CONCLUSIONES.....	73
VI. RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS	82

Resumen

La investigación titulada Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la Ugel 04 según Ley de Reforma Magisterial, año 2018 tiene como objetivo buscar determinar cuáles son las implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la Ugel 04 según Ley de Reforma Magisterial 29944 en el año 2018. Para analizar el tema nos centraremos en el análisis de los actores estatales inmersos en el tema, sectores de la sociedad civil, el SUTEP y medios de comunicación. Para realizar la presente investigación se buscó información basada en el presente tema de investigación como decretos normativos, que se contrastaran con la realización de entrevistas a especialistas en educación así como a funcionarios del Ministerio de Educación.

En nuestro país las reformas Educativas han sido por años un tema debatible por un lado el Estado y por otro el SUTEP (representante de maestros en nuestro país) esto gracias a sus intereses contrapuestos. Es así que mediante esta contraposición de ideas lo único que se ha conseguido es olvidarse de los actores fundamentales partícipes en esta Reforma Educativa.

Asimismo, la presente investigación determinará las implicancias jurídicas en la Estabilidad laboral de los docentes de la Ugel 04 según ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Palabras clave: Ley de Reforma Magisterial - Estabilidad Laboral

Abstrac

The research entitled Legal Implications on the Job Security of Teachers of the Ugel 04 according to the Law of the Magisterial Reform, year 2018 has as objective to determine what are the legal implications in the labor stability of the teachers of the Ugel 04 according to the Law of the Magisterial Reform 29944 in the year 2018. To analyze the topic we will focus on the analysis of state actors involved in the subject, sectors of civil society, the teachers' union (SUTEP) and the media. For this research, a search for information based on the research topic was carried out as normative decrees, which are contrasted with interviews with education specialists as well as officials of the Ministry of Education.

In our country, educational reforms have been debated for years among state actors and union organizations (teachers' representatives) thanks to their conflicting interests. It is thus that this contrast of ideas has led to relegate to the background the other actors involved in this Education Reform.

Likewise, the present investigation will determine the legal implications of the Law on Teacher Reform No. 29944 on the Labor Stability of Ugel Teachers 04.

Keywords: Magisterial Reform Law - Labor Stability

I. INTRODUCCION

1. 1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA

El presente trabajo de investigación, nace como una preocupación ante las diversas políticas educativas planteadas en nuestro país con la etiqueta de mejorar la calidad Educativa (Reformas) pero esta acción se realiza sin ningún estudio real de la situación de nuestro país. Mi labor de docente en un colegio del estado me permite conocer en la práctica las necesidades y los riesgos que está sometido los maestros con estas reformas educativas. Los últimos gobiernos de turno se dedicaron a implantar reformas en educación las cuales posteriormente se convirtieron en leyes, primero fue la ley 29062 que fue impuesta a los maestros en el segundo gobierno de Alan García. Esta acción impositiva tuvo como reacción la protesta de los maestros de todo el Perú representados por su gremio sindical (SUTEP).

Años después en el gobierno de Gana Perú se vuelve a maltratar a los maestros, esta vez mediante la elaboración de la norma vigente (29944) derogando la norma anterior (29062). Estas reformas educativas (29062 y 29944) son muy similares, el punto de partida para que esta no fuera aceptada fueron los comentarios de las autoridades de turno, estas fueron muy desatinadas, los agravios a los docentes fueron determinante para que logre el total rechazo de los maestros, es así que esta reforma educativa que se quería plantear en nuestro país no iba a conseguir el resultado que el gobierno esperaba ya que al no considerar la opinión de ellos como actores importantes en esta labor entendían que la ley tendría que fracasar al no considerarlos en la elaboración de la ley pues existía artículos que no se aplicaban a la realidad.

En ese sentido ante la negativa de dialogo por parte del MINEDU a debatir en base a argumentos con los maestros produjo la toma de decisiones extremas por parte del gremio sindical, las medidas de lucha (huelgas y paros) al inicio fueron pacificas se convirtieron con el transcurrir de los días en actos con tintes de violencia el cual fue aprovechado por pequeños grupos radicales que se encuentran dentro del magisterio y que están vinculados a Sendero Luminoso.

Estas reformas en Educación también se vienen produciendo en algunos países de América Latina sin obtener el resultado que se espera pues lamentablemente no se involucra al docente en la planificación de estas reformas.

A pesar de la intención del gobierno por querer mejorar la educación en nuestro país en base a reformas la realidad es que no se han logrado hasta la actualidad avances importantes ya que las autoridades NO toman en cuenta que para mejorar la realidad de nuestra educación se tiene que tomar en cuenta muchos aspectos como: Capacitación y actualización docente, infraestructura, condiciones de trabajo, sueldo del maestro.

En otros países entendieron que la Educación es prioridad para el desarrollo de un país y que el docente es parte importante para este cambio en ese sentido las condiciones de trabajo, capacitaciones y sueldos son necesarios para que este se desarrolle de manera eficiente.

Las autoridades de nuestro país no consideran que los maestros cuentan con muchas necesidades y exigencias propias del mismo sistema neoliberal, por el contrario agudiza sus problemas tanto profesionales con una recarga excesiva de trabajo así como personales ya que el maestro corre el riesgo de perder su trabajo todo por plantear una mala reforma educativa. Esta actitud de las autoridades afecta de manera psicológica al maestro pues no deja que este se desarrolle adecuadamente en favor de los alumnos.

Otro factor por el cual esta reforma no funciona de manera adecuada en nuestro país es que lamentablemente son copias de otros países que no funciono como se esperaba y que se probó en el nuestro hasta el momento sin el éxito esperado,

El MINEDU plantea a los docentes un riguroso proceso de evaluación donde remarca que si el maestro no logra aprobar las evaluaciones planteadas los maestros serán retirados de la profesión docente. Para ello el MINEDU se compromete a capacitar al maestro a nivel nacional, pero esta acción lamentablemente no la cumplen poniendo en riesgo la estabilidad laboral del profesor. En ese sentido buscamos conocer las Implicancias de la Ley en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04.

La metodología empleada en la presente investigación es cualitativa ya que enfoca los pormenores planteados por el Estado en cuanto a una política pública, de esta manera buscamos realizar un recuento de todo el proceso de negociación. Es así que se logró recabar información de los actores que participaron en el proceso de reforma.

El investigador tuvo la facilidad de contar con la experiencia como docente nombrado en un colegio del estado así como haber laborado en muchos otros colegios dentro de la

jurisdicción de la Ugel 04 como docente contratado así mismo haber sido representante de docentes de Comas, Carabayllo, Puente Piedra y Ancón como miembro de la Comisión de Procesos Administrativos (COPROAD) durante los periodos 2015 – 2016.

Trabajos Previos

Antecedentes Internacionales.

Marquez, (2009), sustenta en la tesis titulada “La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la Práctica”, el investigador considera que es importante dar a los maestros los insumos adecuados para que este pueda desarrollar de manera eficiente su labor educativa en favor de los estudiantes.

Kuzmanich (2010), sustentó en la Tesis titulada “Reforma Educacional Chilena. Concepciones políticas de los profesores de Colegios Municipales de la región Metropolitana”.

Este concluye que para las autoridades la reforma educativa es positiva y que mediante esta se mejorara el proceso de enseñanza en las aulas, mientras los docentes consideran que a esta reforma le falta corregir muchos aspectos por ejemplo en los colegios de Jornada Escolar Completa en donde no se planificó como se lograra desarrollar adecuadamente esta acción ya que los afecta económicamente a ellos como a los propios alumnos.

Ojeda (2010), sustentó, la Tesis titulada “Evaluación del desempeño docente”.

El investigador concluyo lo siguiente:

De acuerdo a los indicadores actualización, creatividad e invención, motivador, emocionalidad y docente mediador, se pudo constatar que los docentes muestran poco interés en desarrollar estos indicadores que traen como consecuencia la mala formación de los estudiantes a causa del desinterés de los maestros por no estar a la vanguardia de los cambios se producen en la actualidad.

Anderson (2010), en la tesis titulada Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela, el resultado de la investigación indica que el liderazgo dentro de las Instituciones Educativas no solo debe recaer en los directores sino que los docentes también deben de asumir este papel ya que de esta manera se podrá lograr los cambios que realmente se quiere en educación.

Lamoggia (2012) en su tesis titulada Formación y desarrollo profesional del docente en Venezuela, en la presente investigación se concluye que en Venezuela no existe un nexo entre las reformas en educación y la práctica educativa. El docente venezolano es consciente que la reforma educativa es necesaria pero asimismo es consciente que no cuenta con materiales adecuados, pertinentes para la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje en favor de los alumnos.

Rosales (2006) en su investigación, análisis crítico de la ley de educación nacional decreto No 1291 y la realidad educativa de Guatemala.

El investigador concluye que el problema de educación en Guatemala son las escasas escuelas de nivel primario en las zonas rurales, presupuesto educativo limitado, esto no ayuda a la mejora de la educación pues mientras que exista un presupuesto austero no se podrá mejorar la educación. Si bien es cierto el fin supremo de la educación es el estudiante entonces la Ley de Educación Nacional se ve obligada a establecer hasta donde el Estado brinda una educación de calidad a la población.

Antecedentes Nacionales.

Gonzales T, (2015), sustentó La tesis titulada Impacto de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021”, el investigador considera que mediante la Ley N° 29944 se intenta lograr la mejora en la calidad educativa en nuestro país. En esa lógica es necesario considerar si la presente ley cumple con los objetivos planteados para la cual fue creada, así mismo analizar si el impacto de la ley llega a repercutir en toda la población docente que vive en los lugares más relegados de nuestro país.

Naventa Rivera (2009), en su tesis titulada: “Nivel de conocimiento de la legislación educativa y su relación con la Gestión Educativa”,

En la presente investigación se afirma que los directivos de las diferentes Instituciones Educativas tienen inconvenientes para el buen desarrollo de sus funciones debido a que los decretos y resoluciones emitidas por el MINEDU son demasiados extensos, esta situación pone en riesgo su buen desempeño en el cargo, en ese sentido la investigadora propone a las autoridades competentes involucrarse en la solución del problema planteado con estrategias para la buena elaboración de normas adecuadas que sirvan como guía para la gestión en las Instituciones Educativas.

Valqui (2012), sustentó en la Universidad Federico Villareal su tesis titulada La Influencia del material didáctico en el aprendizaje de los alumnos del segundo año del colegio Nuestra Señora de Montserrat, El investigador manifiesta categóricamente que el material didáctico es fundamental para el aprendizaje del alumno ya que este es de gran ayuda en el logro de sus aprendizajes. Es así que un material didáctico bien utilizado es un medio eficaz en el proceso de enseñanza aprendizaje no falta que este sea un material moderno o de última generación solo basta la sapiencia del maestro para lograr que un material educativo sea interesante y de mucho provecho para el alumno.

Para esta acción se necesita obligatoriamente que el docente sea innovador y para lograrlo el estado debe de invertir en su capacitación, para que este logre planificar de manera estratégica los materiales educativos que utilizara así como los documentos pedagógicos para el buen desarrollo de este en el aula.

Céspedes (2013) en su tesis titulada Gestión estratégica y desarrollo organizacional en el ministerio de defensa del Perú, manifiesta que el desarrollo organizacional está relacionada de forma directa con la gestión estratégica planteada en este ministerio, de esta manera llega a mencionar en una de sus conclusiones que para lograr el desarrollo organizacional del ministerio de defensa en de suma importancia aplicar adecuadamente las políticas de gestión estratégica.

Ibarra (2012), en su tesis titulada: Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092 Puente Piedra-Lima año 2013, el investigador concluye, que una buena planificación estratégica está vinculada de manera significativa con la gestión de calidad. Es así que para cambiar esta situación se debe de implementar nuevas prácticas pedagógicas para que de esta manera se pueda crear estrategias para lograr el conseguir un trabajo institucional unificado, esto quiere decir que este inmerso toda la comunidad educativa solo así se lograra impulsar la tan ansiada calidad educativa.

1.2 MARCO TEÓRICO

Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.

Es el conjunto de normas donde se enmarca la relación Estado - maestros, así también establece derechos, deberes y sanciones para los maestros que fueron incorporados a la Carrera Pública Magisterial, de otro lado establece las remuneraciones de los maestros según sus escalas así como su ingreso, ascenso, permanencia del docente.

Con esta Ley el estado pretende mejorarla calidad profesional del maestro. Pero lo que el estado no tomo en consideración es que actualmente el docente cuenta con diversas carencias como: Falta de materiales educativos, bajo presupuesto para el sector educación, deficiente formación profesional e insuficientes capacitaciones son solo algunas de las carencias con las que tiene que lidiar el maestro día a día y que estamos convencidos que la actual ley debe ser reajustada en algunos artículos para beneficio de los maestros.

Según Trigoso (2013) el ordenamiento jurídico-administrativo no puede quedar a voluntad de los funcionarios y servidores públicos sin que se incluya al docente, (P. 110)

Los maestros son pieza importante en el proceso educativo ya que la misión por cumplir es la formación de los alumnos brindando una enseñanza de calidad en donde los valores estén sostenidos en un enfoque inclusivo, de esta manera con la participación del maestro en cualquier política de reforma en nuestro país se estaría asegurando la viabilidad de la misma ya que el docente es pieza fundamental en toda reforma pues este conoce la realidad de la educación en nuestro país.

Según Sovero (2012), sostuvo: Las evaluaciones y autoevaluaciones docentes, individuales o grupales son necesarias para tomar conciencia de la calidad de desempeño de éstos profesionales. (p. 108).

Es preciso señalar que el objetivo de la evaluación del desempeño docente, está dirigida a buscar la calidad y eficacia del maestro en su labor, siempre en beneficio de los estudiantes, es así que se tiene que reconocer que es pertinente cambiar las prácticas de enseñanza por parte de los maestros es allí donde tendrá que tallar le estado ya que tendrá que brindar todos los insumos a los docentes para que estos estén a la vanguardia y por ende puedan desarrollar la actividad docente de la mejor manera en beneficio de los estudiantes.

Cabe resaltar que el docente siempre está en constante evaluación por toda la comunidad educativa ya que para ser un buen maestro no solo se necesita tener un cartón que acredite serlo sino que se tiene que demostrar mediante acciones lo buen profesional que uno es.

The American public education system has gone through many different educational reforms. In 1779, after the American Revolution, Thomas Jefferson proposed for only White males and females, a tax-supported, tuition-free public education for three years in Virginia (Carpenter, 2013, p. 5).

Cabe resaltar que la Educación pública en Estados Unidos paso por muchas reformas educativas como por ejemplo en 1779, después de la Revolución Americana, Thomas Jefferson propuesto educación durante tres años en Virginia |solo para hombres y mujeres blancos, público sin impuestos y con impuestos. (Carpenter, 2013, p. 5).

Fue así entonces que estos alumnos asistieron “Escuelas primarias o elementales”, que fueron los cimientos de los únicos hombres blancos. Estas escuelas contaban con recursos económicos es así que Thomas Jefferson ofreció educación continua y gratuita a “veinte de los mejores genios que procedían de zonas pobres”, esta estrategia se repetía cada año. El objetivo para el extendido la educación para los estudiantes varones blancos era construir una nación fuerte.

Carrera Pública Magisterial:

La Ley 29062 modifica en un inicio a la Ley 24029 (Ley del Profesorado) concerniente al tema de ascenso de nivel. Esta ley sugiere modificar los tiempos de permanencia en cada nivel en ese sentido para el primer nivel el maestro debe permanecer tres años, cinco años en el segundo y para el resto de niveles hasta llegar al quinto nivel seis años.

La reforma educativa neoliberal en el Perú

Esta reforma educativa se inicia en el año 1990, cuando Alberto Fujimori Fujimori, era presidente del Perú en ese momento las políticas planteadas por el ejecutivo a través del MINEDU tiene como fin normar una Reforma Educativa en nuestro país con el respaldo financiero de grupos de poder. Es así que el Banco Mundial asume un papel preponderante en la educación de nuestro país a partir del año 1995.

Chiroque (2011) La principal contribución del Banco Mundial debe consistir en el asesoramiento, buscando como objetivo central ayudar a los gobiernos de diferentes países a desarrollar políticas adecuadas de acuerdo a sus necesidades (p. 23).

La característica propia del neoliberalismo se implanta en nuestro país con una perspectiva privatizadora y mercantilista en nuestro sistema educativo peruano con la fachada de modernización educativa.

Chiroque (2011): “Podríamos decir que la Reforma Educativa Neoliberal en el Perú no partió de un modelo explícitamente diseñado, sino de una secuencia de medidas que fueron conformando la utopía neoliberal” (p.1).

Estas medidas neoliberales fueron las siguientes:

a) Reducción formal del Ministerio de Educación. Es necesario reducir la cantidad de trabajadores estables y suplirlas por trabajadores temporales (servicios CAS).

b) Currículo por competencias. Este sufre un cambio ya que anteriormente era diseñado por objetivos y posteriormente se modifica por competencias, autodenominándose, nuevo enfoque pedagógico.

c) Capacitación docente. Para realizar esta actividad se contrató los servicios de entidades particulares ya que el MINEDU no tenía personal suficiente para la realización de este fin.

d) La municipalización de la educación. Con este proyecto se quiso implantar un modelo que fracasó en Chile ya que no se tomó en cuenta la realidad de nuestro país y posteriormente su inminente fracaso.

e) En esta reforma educativa neoliberal, se pusieron en marcha programas de alimentación escolar, se construyeron una cantidad considerable de locales en beneficio de los estudiantes, en aquellos sitios que serán visibles para la sociedad. A nivel nacional se distribuyeron textos escolares. Para este sistema la educación es considerada una mercancía un negocio que está sujeta a la oferta y la demanda donde lamentablemente se busca solo obtener ganancia.

Bajo el mandato transitorio de Valentín Paniagua se promulgó la Ley General de Educación N° 28044 esta acción se realizó en corto tiempo (seis meses) para la elaboración de esta ley se convocó a especialistas, consolidándose esta en el gobierno de Alejandro Toledo Manrique.

La Ley establece en cuanto a la educación superior que esta se encarga de formar profesionales con un alto nivel de especialización teniendo como objetivo principal cubrir las demandas de la sociedad y así poder contribuir al desarrollo del país”

En la actualidad la situación planteada por la ley se contradice a la realidad pues es claro que en nuestro país existe una superproducción de profesionales que no llegan a cubrir las plazas dentro del mercado nacional. Esta realidad nos indica lamentablemente que la educación se está entendiendo como un gasto y no una inversión.

Picón (2005) señala:

El no contar con un proyecto histórico de nación para el siglo XXI, en la cual se enrumbe el destino de nuestro país fue determinante ya que ante la falta de un proyecto bien estructurado, no permitió contar con la visión totalizadora hacia dónde queremos ir como país (p. 165).

El haber planificado un proyecto educativo nacional bien estructurado previo a la promulgación de la ley hubiera sido determinante para la elaboración de normas legales. Esta situación podría haber ayudado a que este cambio educativo hubiera funcionado y cumplido con la misión para lo cual se elaboró.

La reforma educativa neoliberal continuó en el segundo gobierno del presidente Alan García, en este momento se llega a promulgar la Ley de Carrera Pública Magisterial, la cual establece para los docentes evaluaciones para ascender de nivel, es así que los maestros que querían tener una mejor remuneración tenían que ingresar a la carrera pública pero aceptando las condiciones de la misma.

Posteriormente entre los años 2012 al 2016 se dio el gobierno de Ollanta Humala Tasso. Quien entre sus propuestas planteaba la derogatoria de la ley 29994 como una gran transformación en educación ya que lo consideraba en su momento como un desacierto para la educación en nuestro país.

En este gobierno nacionalista se promulga la Ley 29944 y su reglamentación el Decreto supremo N° 004- 2013. ED. Desde el año 2013 el MINEDU plantea las llamadas Rutas del Aprendizaje, estas están dirigidas a los niveles de inicial y primaria y secundaria en diversas áreas curriculares.

Podemos asegurar que en nuestro país existe presencia de organismos económicos de poder como el Banco Mundial. Este ente financiero incide en nuestra educación

promoviendo la privatización de nuestra educación gracias a esta acción se produjo en nuestro país el mercantilismo educativo que trajo como la proliferación de diversos colegios particulares que en vez de ayudar en la mejora de la educación lo único que hacen es seguir debilitando los cimientos de una educación que se viene a menos en nuestro país.

Formación Docente

Según Segundo Quispe Camacho cita a Alarcón, M (2003). En su estudio dice que: “La labor de los docentes que efectúan labores de acompañamiento pedagógico será las de implementar capacitación, actualización y especialización de docentes tal cual se establece en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente” (2016, p.43)

La formación docente divide; en Formación inicial y Formación en servicio.

Formación inicial del Docentes.

Esta se encuentra establecida en el Art. 6 de la Ley 29994.

“Esta se inicia en las universidades e institutos de formación docente, esta etapa dura aproximadamente 5 años, en la cual este será formado con un panorama integral e intercultural, siguiendo las indicaciones planteadas en el Proyecto Educativo Nacional”

La Formación Docente en servicio.

Según el Art. 7 de la Ley 29994 dispone lo siguiente; “La formación docente en servicio se da en la planificación, organización y desarrollo de actualizaciones, capacitaciones, y especialización en favor de los maestros, esta planificación estas actividades se tendrán que planificar tomando en cuenta las debilidades de los maestros para así llevar a cabo la capacitación docente, buscando con estas que se mejore el proceso de enseñanza.

El MINEDU como ente rector es el encargado de buscar aliados y lograr el tan ansiado convenio con otras instituciones para llevar a cabo estas actividades en favor de los docentes.

Clima Institucional

Trigoso (1989) refiere: “Es importante reconocer que el clima Institucional es básico en toda entidad ya que al compartir un mismo ambiente las personas interactúan entre sí. De esta forma podemos asegurar que todo trabajador tiene la necesidad de pertenecer a un

grupo para que les permita sentirse aceptados. El reconocer al clima Institucional como parte importante en una Institución obliga a los directivos y/o jerárquicos de una escuela o colegio tomar en cuenta si se pretende que ésta marche adecuadamente. (p.14).

Es una realidad evidente que el clima institucional es de suma importancia para el buen funcionamiento de la Institución Educativa pero es lamentable que esta situación en algún momento se resquebraje y traiga por consecuencia que las relaciones se conviertan incontrolables, en muchos casos por disciplina severa impuesta en la misma institución, el abuso de autoridad, descuentos indebidos, incumplimiento de normas legales, por intromisión de padres de familia, abuso contra alumnos, etc.

Cuando se da una de estas acciones podríamos asegurar que se está produciendo conflictos en la interna de la institución educativa y que se necesita solucionar el problema antes de que este se vuelva incontrolable. Para esto el MINEDU plantea como solución que la presencia de psicólogos en las Instituciones educativas para erradicar todo tipo de violencia. Esta alternativa de solución por parte del MINEDU se encuentra establecida en la Ley 29719 que regula las estrategias para proteger a todos los estudiantes de cualquier acto de violencia.

Capacitación Docente.

Sovero (2012, p. 107) definió: La capacitación constante es indispensable, para que el servicio sea eficaz y se mantenga al servicio de los últimos adelantos (p. 107).

Es importante capacitar a los docentes ya que mediante estas acciones este podrá estar a la vanguardia de la tecnología tanto en el área de su competencia o áreas afines, de la misma forma estas capacitaciones ayudaran al maestro a obtener diversas estrategias las cuales deberá aplicar en favor de sus alumnos dentro de su aula de clase.

Según Segundo Quispe Camacho cita a Yilly J & Baltazar S. (2008) Propone que: “Que no basta con capacitar al docente, si no, se realiza el acompañamiento pedagógico. (2016, P. 30).

Es necesario la presencia del monitor en las Instituciones Educativas ya que este juega un papel importante ayudando al maestro a ciertas debilidades encontradas para de esta forma corregir y mejorar en favor de la educación. De otro lado es lamentable observar que el Ministerio de Educación, no cumple con lo establecido en la ley ya que para esta actividad tan importante el MINEDU contrata a maestros, que probablemente no tengan

la experiencia adecuada para desarrollar tal función pues muchos de ellos no conocen a fondo la realidad de la educación en nuestro país. Es por esa razón que los acompañantes pedagógicos presentan ciertas deficiencias para cumplir con su función”. Por esta razón podemos observar que no todos los maestros son beneficiados con la Capacitación Docente ya que está no cumple con el propósito de llegar a todos los docentes de nuestro país ya que el MINEDU no toma en consideración la realidad que vive cada maestro en cada rincón del País esta acción de la no capacitación del maestro trae como consecuencia que el docente tenga que ser evaluado corra el riesgo de perder su estabilidad laboral pues si la autoridad no lo capacita como pretende evaluarlo. Lamentablemente en estas circunstancias el maestro asume una responsabilidad que no le corresponde.

During President Barack Obama’s January 2012 State of the Union Address, the President spoke on the significance of quality teachers in the country’s public schools. He spoke on the subject of schools being offered financial support in forms of grants to “replace teachers who just aren’t helping kids learn” (Obama, 2012, p. 1).

Durante el discurso del presidente Barack Obama, el presidente habló sobre la importancia de contar con maestros de calidad en las escuelas públicas del país.

Asi mismo menciono sobre el tema de las Instituciones Educativas que reciben apoyo financiero en forma de subvenciones, estas presionan a las instituciones para que "Reemplace a los maestros que simplemente no están ayudando a los niños a aprender". Este tipo de acciones se convierte en atentado contra los derechos laborales. El Presidente Obama continuó: "Un gran maestro puede ofrecer un escape de la pobreza al niño quien sueña más allá de sus circunstancias”.

El acompañamiento pedagógico

Sovero (2012, p. 19) manifestó: Que el acompañamiento, es el recurso pedagógico preferente para la formación profesional de los docentes.

Esta acción conlleva al intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado quienes aprovecharan este intercambio mutuamente, uno (acompañante) cumplirá el papel de facilitar todo lo concerniente a la actividad pedagógica que el maestro realiza.

El MINEDU, es responsable de plantear los lineamientos para el buen funcionamiento del acompañamiento pedagógico de esta forma se quiere dejar claro que esta actividad

tiene que estar enmarcada en la diversidad realidad social y geográfica de las diversas Instituciones Educativas. La misión de los acompañantes pedagógicos es brindar asesoría y monitoreo a los docentes de las diversas Instituciones Educativas de nuestro país (urbanas y rurales). Estas acciones en muchos lugares no cumplen con la misión encargada ya que en algunos casos los acompañantes pedagógicos no conocen la geografía de nuestro país no favoreciendo a la mejora de la educación en estas zonas de nuestro país.

Condiciones de trabajo

Según Sovero (2007) señaló que: Nuestra realidad nacional es heterogénea, (p. 201), esta situación se da producto de las diferentes realidades que se presentan en nuestro, la diversidad geográfica obliga a los maestros a adaptarse a una situación en las cuales las condiciones labores no son las más favorables para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, otro factor es no contar con los servicios básicos que limita el uso de poder utilizar algún material educativo que sea necesario para la educación del estudiante o en peor de los casos sin el servicio de agua o desagüe podría convertirse en un foco infeccioso pudiendo provocar enfermedades en los maestros y alumnos. Así mismo se debe mencionar la distancia que existe entre las casas y las escuelas que dificulta el normal desarrollo de las clases. Por otro lado está la falta de capacitación y apoyo por parte del estado ya que en muchos lugares en donde existen escuelas no se da un acompañamiento pedagógico adecuado limitando al docente a estar a la vanguardia de los últimos avances pedagógicos.

A pesar de todas las dificultades que el maestro tiene que sortear para desarrollar tan noble labor él lo hace ya que ser maestro en el Perú no implica buscar una mejora sustancial económicamente por el contrario esta noble labor se desarrolla con el mayor esmero y dedicación con el único objetivo de formar personas de bien en una sociedad muy carente de valores; pero esta labor tan loable lamentablemente no es reconocida por el estado ya que el maestro en muchos casos por la misma labor adquiere enfermedades derivadas de la misma profesión, dolores de garganta, dolores lumbares, várices, son asumidas como consecuencia de la misma labor.

Referente a infraestructuras, estas dejan mucho que desear ya que no ayudan al docente a desarrollar correctamente sus labores, (aulas con poca iluminación y con pésimo mobiliario). Esta realidad es la que tiene que tomar en cuenta el estado para poder evaluar

al docente y no persistir en una evaluación vertical que solo busca dañar laboralmente al docente.

En ese sentido, podemos definir que las condiciones del trabajo docente son el lugar en la cual se congrega maestro, alumnos, padres de familia, infraestructura, etc. Es necesario mencionar que la salud del maestro es importante ya que si este se encuentra emocionalmente bien acudirá a trabajar de la mejor manera en donde los más beneficiados serían los alumnos” (UNESCO, 2005: 16).

Business leaders, politicians, and many people in the general population believe public schools have been failing America’s students (Bushaw & Lopez, 2012). Much dissatisfaction with public schools has been placed on classroom teachers (Bushaw & Lopez, 2012). The goal of this research was to study Missouri public school teachers’ perception of teacher tenure.

Los líderes empresariales, los políticos y muchas personas en la población general creen que las escuelas públicas han estado fallando a los estudiantes de Estados Unidos causando un malestar en la población e insatisfacción con los docentes de aula asumiendo el mal momento de la educación como únicos responsables. Esta situación es parecida en todos los países de América Latina, cuando el sistema educativo falla el único responsable de esta situación es el maestro y no se mira para otro para comprobar si es que hubiera otros factores que inciden en esta situación.

Realidad de los profesores que trabajan en zonas rurales del Perú.

No debe ser pretexto la geografía de nuestro país para no llegar a capacitar a los maestros, por ejemplo en la carretera a la provincia de Canta aproximadamente en el Km. 30 se encuentra ubicado la Institución Educativa “Huatocay” que para llegar a ella se debe caminar desde la carretera unos 30 minutos cruzando las chacras, lo que más llama la atención es que se ubica al lado del río Chillón. Este recorrido en algunos casos dificulta la buena labor docente ya que esté transita mucho en llegar al colegio y en muchos casos se pierden horas efectivas de clase en beneficio de los alumnos. Es así que esta situación es considerada como obstáculo para llegar a capacitar a estos docentes a pesar que no está tan lejos de la zona urbana, otro factor es que en estos lugares es complicado contar con materiales educativos suficientes pues lamentablemente no llegan, complicando más aun la situación educativa en favor de los alumnos.

Realidad de los profesores que trabajan en comunidades Nativas del Perú.

Una realidad particular es la que encontramos en la región Ucayali, en este lugar un profesor que labora en alguna Institución Educativa de algún asentamiento humano ubicado en alguna zona urbana del distrito de Yarinacocha tiene la dificultad de la distancia ya que si quiere llegar a su centro de trabajo tendrá que trasladarse un promedio de 40 minutos en moto para llegar a su centro de labores.

En este lugar el maestro se tiene que enfrentar a otros inconvenientes como son la falta de servicios básicos (desagüe) que pone en peligro la salud del docente pues esta situación puede convertirse en un foco infeccioso otro problema es la falta de aulas para la población estudiantil (518 alumnos en primaria y 343 en el nivel secundario) pues cabe resaltar que en la zona viven aproximadamente 350 familias.

Otra realidad distinta son las Instituciones Educativas de las comunidades nativas, por ejemplo en la shipibo conibo que se encuentra a orillas del río Ucayali, con difícil acceso ya que se tiene que recorrer unas tres horas en peque peque (bote) desde el puerto de Pucallpa. A este problema se suma la falta de servicios básicos (agua, luz, desagüe) complicando aún más la existencia en la zona.

En esta escuela la educación impartida es intercultural bilingüe debido a que la población tiene como lengua materna el shipibo lo cual implica que la docente tiene que dominar esta lengua para el mejor desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje así mismo esta maestra cumplirá la función de directora haciendo más loable su labor. En esta escuela los materiales educativos hacen falta ya que no llegan por el difícil acceso complicando aún más el aprendizaje de los niños. Esta realidad es la que en muchos casos las autoridades del MINEDU no quieren entender y persisten en plantear una reforma educativa que no es acorde a la realidad de nuestro país planteando evaluaciones horizontales para todos los maestros.

Esta situación hace que los maestros sientan que el gobierno los abandono y que no los toman en cuenta por la actitud que demuestra planteando reformas educativas sin realizar un estudio técnico basado en la realidad de nuestro país.

Realidad de los profesores que trabajan en comunidades Campesinas del Perú.

La educación en esta parte de nuestro país es muy dura, el clima hostil, el frío inclemente, los escasos materiales educativos y la pobreza de su infraestructura, son algunos casos con lo que el docente debe lidiar. Esta situación implica que los docentes que se desempeñan en estas zonas puedan recibir capacitaciones que le permita estar actualizados y por consecuencia no estar en igualdad de condiciones con sus colegas que laboran en las capitales. Es así que la pregunta sería ¿Estarán en igualdad de condiciones estos maestros que sus colegas de la capital? y ¿Porque el Ministerio de Educación persiste en evaluar de la misma forma a todos los maestros?

Estrategias didácticas.

El MINEDU tiene la obligación de ayudar a los docentes a mejorar sus prácticas educativas y para ello es necesario que se planifique capacitaciones sobre estrategias didácticas. De esta manera el Ministerio de Educación podrá evaluar de manera correcta la labor docente y así poder medir la mejora de la enseñanza en las aulas.

Sovero (2007), definió: Es responsabilidad del director ser un buen administrador y un excelente conductor pedagógico de la Institución educativa que le toca presidir (p. 2018), en ese sentido es fundamental que el director conjuntamente con el docente de aula utilizan diversas estrategias según la labor que le corresponde mientras el docente planifica su actuar diario en constante contacto con el estudiante, el director plasma su labor a través de la organización en la Institución Educativa.

Según Segundo Quispe Camacho cita a Díaz (2009). Una de las estrategias de Víctor Raúl Haya de la Torre, fue desarrollar la pedagogía popular, basada en un estilo coloquial donde se utiliza como arma principal el diálogo para que a partir de este se origine un debate permitiendo plantear preguntas espontáneamente. (2016, p. 33).

Para lograr la mejora en el proceso de aprendizaje, el maestro coordinara con los padres de familia para que los estudiantes mejoren su actitud demostrando participación espontánea. Esta acción de mejora debe estar respaldada por estrategias idóneas que permitan alcanzar la tan ansiada calidad educativa.

Desempeño Laboral del Docente.

La etapa del desempeño laboral compromete al docente demostrar en aula todos los conocimientos asimilados por este en su etapa de formación en los predios universitarios.

Según Segundo Quispe Camacho cita Carrasco, (2009);

“La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se valora objetivamente de manera cualitativa y cuantitativa el desempeño del trabajador.”(2016, p.51).

En ese sentido entendemos que, la evaluación del desempeño y las recompensas a los empleados están ligadas entre si ya que está demostrado que estas estrategias son las que motivan a los trabajadores a que desarrollen mejor su labor. Solo de esta manera se lograra que el trabajador entienda que al realizar competentemente su trabajo tendrá también beneficios laborales.

Evaluación del Desempeño del docente.

Es válido reconocer que muchas personas creen que el objetivo de la evaluación docente consiste en determinar la preparación, el rendimiento del docente en el aula y sus cualidades profesionales.

Según Segundo Quispe Camacho al citar a Guerrero, L. (2011) asegura que; “La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo ayudar al docente mediante la participación de estos en talleres de capacitación con esto se busca mejorar la enseñanza en las aulas” (2016, p.52)

Es necesario reconocer que el docente siempre está en una constante evaluación tanto por padres de familias, estudiantes, directores, que evalúan a diario el desenvolvimiento del maestro en el aula y fuera de ella. Así mismo es necesario informar que lamentablemente cuando se llega al punto de evaluar a los docentes no existe por parte de Ministerio de Educación el mínimo criterio de observar el contexto en la cual el docente desarrolla sus sesiones de clases por el contrario quiere aplicar una evaluación homogénea para todos logrando así el rechazo de todos los maestros a nivel nacional. Esta actitud del estado parece estar dirigida a reducir el gasto público en ese sentido el pretexto idóneo para tal situación es aplicar un mal sistema de evaluación poniendo en riesgo el derecho al maestro a su estabilidad laboral.

Sistema de evaluación del desempeño docente en la ley de reforma magisterial N° 29944

El Sistema actual para evaluar el Desempeño Docente, cuenta con muchos desaciertos ya que la propia ley establece el mismo mecanismo de evaluación de manera vertical para todos los profesores sin tomar en consideración las condiciones y el contexto donde el docente se desarrolla, los maestros entienden que este estilo de evaluación es dirigido por

organismos de poder económico que al ver que en el sector educación existe una gran cantidad de profesionales busca la estrategia para reducir el gasto al país y la mejor manera para lograrlo es retirar a los maestros ya que son una carga económicamente fuerte para el país.

Actualmente la ley N° 29944 establece puntualmente, que la evaluación del desempeño docente tiene que ser en el aula frente a los estudiantes (Artículo 47), debemos reconocer que se mejoró en esta situación en comparación con el modelo anterior (pruebas estandarizadas) que estaban basadas solo en contenidos tanto para ingresar como para ascender de nivel.

Tipos de Evaluación del Desempeño Docente.

La Ley de la Carrera Pública Magisterial en el Art. 13 de la Ley de la Reforma Magisterial y Art. 28 del Decreto Supremo N° 004. Establece cuatro tipos de evaluación

Evaluación para el Ingreso a la Carrera Pública Magisterial.

“La única manera para ingresar a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público el cual posteriormente mediante resolución de nombramiento se formaliza ubicando al docente nombrado en la primera escala magisterial”

Este proceso consta de 2 etapas; la primera se lleva a cabo mediante una prueba única a nivel nacional y la segunda se da a nivel regional conformando comisiones especiales desde la UGEL hasta llegar a la institución educativa donde el director presidirá dicha comisión para luego evaluar a los postulantes. Seguidamente esta comisión que está conformada además del director por miembros del CONEI determinara mediante una clase modelo, la entrevista personal y la revisión de los expedientes quien será la persona que ocupe la plaza vacante para nombramiento.

Para obtener el resultado final se tendrá que sumar los puntajes obtenidos por el postulante en las diversa etapas del concurso dando una bonificación especial para aquellos que por ley le corresponde (discapacidad 15%) y (licenciado de las Fuerzas Armadas 10%).

Evaluación del Desempeño Docente:

Está contemplado en el Artículo 23 y el Art. 44 de la Ley 29944 establece; “La evaluación del desempeño docente es condicionante para la permanencia del docente dentro de la carrera docente”.

Mediante esta se busca comprobar el logro alcanzado por el docente en el desarrollo de las competencias en el aula. Esta evaluación está sujeta a los lineamientos establecidas por el MINEDU, lo que incluye necesariamente la evaluación de los estudiantes, de esta manera se puede identificar las necesidades del docente y brindar el apoyo respectivo para la mejora de su práctica docente. Esta actitud del estado parece estar dirigida a reducir el gasto público en ese sentido el pretexto idóneo para tal situación es aplicar un mal sistema de evaluación poniendo en riesgo el derecho al maestro a su estabilidad laboral.

El tiempo establecido para realizar la evaluación docente se realiza como máximo cada tres (03) años, esta es de carácter obligatorio, precisa además la ley que una causal de retiro es que el docente desaprobe esta evaluación en tres oportunidades.

Los fines del sistema de evaluación docente son:

1. Comprobar el grado de capacidad profesional del docente en el aula, hace referencia a la necesidad de comprobar si el docente es capaz de realizar esta labor en beneficio del estudiante mencionados en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.
2. Identificar las necesidades del profesor en el aula referente a la utilización de materiales educativos, manejo de aula etc. De esta manera se podrá brindar el apoyo para que este mejore de su práctica en el aula y pueda mejorar su labor docente.
3. Identificar a los profesores cuyo desempeño es destacado para que así estos puedan tener la posibilidad de acceder a los beneficios establecidos.
4. Establecer el mecanismo para el Retiro o Cese definitivo de la presente reforma educativa para aquellos docentes que no aprueben la tercera evaluación de desempeño docente.

En ese sentido, considero que los fines arriba mencionados no ayudan en nada al docente por las razones siguientes:

- El marco del buen desempeño docente es una guía de cómo se debe desarrollar adecuadamente el tema educativo en las aulas sin importar como realmente se llevan a cabo las sesiones ni tampoco el contexto donde se realiza la misma.
- Al lograr reconocer a los docentes con desempeño destacado dentro del aula se brindara incentivos gracias a la excelencia alcanzada (estándares competitivos).
- Al tomar la decisión de retirar o cesar definitivamente a los maestros del sector educación bajo el argumento de no aprobar las evaluaciones planteadas por el MINEDU, se busca solo justificar este abuso en contra de los profesores y así tener el argumento suficiente para este atropello laboral. Por otro lado la ley de Reforma Magisterial, establece que el docente tiene que ser evaluado en el aula frente a sus estudiantes (Artículo 47), si bien es cierto este tipo de evaluación es mucho mejor a la anterior ya que en esa oportunidad solamente consistía en pruebas estandarizadas pero que lamentablemente tiene que seguir mejorando ya que esta no contempla el contexto el contexto y las condiciones que el profesor desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje en favor de los alumnos. Así mismo cabe recalcar que el ministerio de educación hasta la fecha persiste en aplicar pruebas estandarizadas para el ascenso de nivel...una total contradicción.

Fundamento jurídico de la estabilidad laboral

La buena voluntad de las partes, no asegurar una genuina estabilidad laboral, es fundamental que la ley se haga respetar y se cumpla la misma para que sea equitativa para ambas y no solamente provechosa para una de ellas.

La ley respalda al trabajador en su derecho al reconocimiento a su estabilidad laboral es por esa razón que reglamenta el cumplimiento de deberes y derechos para ambas partes esto quiere decir que se respetara la labor del trabajador por parte del empleador, así mismo que para lograr la buena productividad de los trabajadores se debe de brindar las condiciones adecuadas de trabajo para lograr esa productividad que beneficiara a la empresa de esta forma la empresa deberá asegura que dicha productividad sea constante, para eso inyectara en los trabajadores un incentivo esto como estrategia para asegurar que la producción sea constante y por consecuencia una mayor productividad.

Planteamientos a favor y en contra de la estabilidad laboral

La lucha de intereses entre el trabajador y el empleador trae como consecuencia una ardua discusión y un contraste de posiciones de diferentes especialistas.

Discrepancia a la estabilidad laboral

Referente a este principio (estabilidad laboral) algunos especialistas no están de acuerdo con la misma ya que consideran a este derecho como causante para que el trabajador incapaz no se esfuerce para salir de esta mediocridad y caiga siempre en el conformismo.

Por ejemplo aquel trabajador que por responsabilidad propia estropea una producción, debería de perder su estabilidad laboral ya que lamentablemente no está demostrando capacidad para el cargo. En ese sentido debemos comprender que la estabilidad sólo debería proteger al trabajador que demuestra capacidad y que cumple sus obligaciones de manera eficiente.

La ley debe de ser igual y proteger ambas partes (empleado-empleador) en todo contexto ya sea por casos de falta grave o situaciones extremas que implique riesgo a la empresa (caso fortuito, fuerza mayor o por razones económicas) que ocasionarían graves problemas económicos a la empresa y por consecuencia gran inseguridad en los trabajadores. De la misma forma son causas de rescisión de contrato la desobediencia, injuria, el no cumplir con las obligaciones impuestas por la ley, o los contratos.

Propuesta a favor de la estabilidad laboral

“ El vínculo laboral solo debe ser disuelto cuando exista algún motivo justificado.”
Américo Plá Rodríguez (“...1968)

La situación actual nos indica que esta relación entre el trabajador y el empleador referente a la igualdad es ficticia dentro de la relación laboral, pues lamentablemente se sigue considerando como la parte más débil en esta relación laboral al trabajador, en consecuencia es él quien necesita mayor defensa contra los riesgos de una posible pérdida del trabajo.

El estado debe entender que es vital defender el derecho de estabilidad laboral ya que mediante esta actividad (el trabajo) se dignifica al trabajador. Por lo tanto al proteger al trabajador del despido arbitrario estará protegiendo también a su familia.

Así mismo el Estado, debe entender que está en sus manos promulgar Leyes laborales que aseguren la estabilidad laboral para así evitar cualquier tipo de vulneración de derechos en contra del trabajador por parte del empleador; de esta manera se podrá asegurar un clima laboral adecuado que es muy importante en este aspecto.

Es lamentable reconocer que en nuestro país, el Artículo 27 de nuestra carta magna vigente, no considera como derecho al trabajador la estabilidad laboral, como si lo hacía en forma clara y precisa la Constitución Política de 1979 en su artículo 48.

Ante cualquier despido arbitrario es claro remarcar que para trabajador en el monto mayor o menor como indemnización que fije la Ley no le es indispensable pues esta situación es una cuestión secundaria, por el contrario es de prioridad e indispensable su derecho al trabajo de manera estable ya que esta situación implica su tranquilidad personal y familiar.

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

Según la presente Ley 29994, en el Artículo 26 y el Art. 51 del Reglamento establece;

“El proceso de ascenso consiste en la progresión gradual en las escalas magisteriales, mediante este proceso se busca mejorar la remuneración del docente; así mismo buscara brindar la oportunidad a este de asumir cargos jerárquicos. El proceso para este concurso es público tomando en cuenta solo las plazas vacantes”.

Políticas públicas

Es la reacción de las autoridades estatales frente a un problema social que se ha transformado en público, (Stein y Tommasi. 2006, p.4).

En la lógica del Estado peruano la calidad educativa en nuestro país es de baja calidad, en ese sentido el estado para revertir esta situación propone realizar cambios en la política pública con el objetivo de obtener resultados positivos en beneficio de la educación pública.

En ese sentido debatir y persuadir son elementos necesarios y básicos para examinar la Ley 29994. Por otro los roces entre el Estado y el SUTEP como representante de los docentes es de poco interés para el sistema, de esta manera el problema en vez de solucionarlo se agrava ya que los encargados de poner en marcha dichas políticas en

muchos casos están en desacuerdo con las autoridades y la forma de administrar la educación.

Every new educational initiative promised to revolutionize public education. President Lyndon Johnson, who began his career as a teacher, made education a top priority of the “Great Society” that he proposed to build during his presidential term (Miller Center, 2013, p. 1).

Cada nueva iniciativa educativa prometía revolucionar la educación pública. El presidente de aquel entonces Lyndon Johnson, quien fue maestro en sus inicios, logro colocar a la educación en un lugar destacado. Su prioridad era construir durante su mandato presidencial la "Gran Sociedad" (Miller Center, 2013, p. 1). Para ello era necesario invertir en la educación ya que fue un convencido que sin ella un país no progresa, en ese sentido aplico estrategias importantes, pidió una opinión pública para realizar una reforma general posteriormente (1965), Johnson autorizó el funcionamiento del nivel primaria y la Ley de Educación Secundaria (ESEA), así mismo un conjunto completo de programas, que incluye el Programa Título I de ayuda federal para ayudar a estudiantes de bajos ingresos para que estos tengan oportunidad de estudiar.

Despite the momentum for school reform, public education in the United States was struggling. Another educational reform effort was set in motion when President Ronald Reagan created the National Commission on Excellence in Education (1983). The National Commission on Excellence in Education was to evaluate and provide solutions for what was lacking in public education (Mulcahy & Mulcahy, 2014).

A pesar de la intención por impulsar la reforma escolar en los Estados Unidos. El presidente Ronald Reagan creó la Comisión Nacional de Excelencia en la Educación (1983) que fue otro esfuerzo en reforma educativa. Este grupo de trabajo evaluó y proporcionó alternativas de solución para lo que faltaba en la educación pública (Mulcahy y Mulcahy, 2014). En ese sentido La Comisión Nacional de Excelencia en Educación presento un informe titulado *A Nation at Risk: The Imperative for Education Reform*, este describía detalladamente cual era la situación real de la media inferior a Condición de la educación pública en los Estados Unidos en comparación con los estándares globales.

Implicancias Jurídicas.

Según las definición brindada por el diccionario de la Real Academia Española (RAE). Este término hace referencia a la consecuencia o secuela de algo.

En ese sentido tenemos que ser precisos en indicar que Implicancia significa consecuencia de una acción quiere decir entonces que existe una relación de causa y efecto en relación a un fenómeno.

La Innovación e Investigación.

El inciso **D** de la referida Ley Magisterial propone:

Alcanza a aquellos profesores que implementan proyectos de innovación, investigación y proyectos pedagógicos en favor de la educación en nuestro país.

Según Segundo Quispe Camacho cita a Sanjay I. & Ravichandran T. (2001) en su estudio; “No es el objetivo de la indagación acción el conocimiento práctico” (2016, p.47).

Entendemos que el "descubrimiento" se base en el proceso de concientización, la persona tiene que demostrar sensatez en el momento de la innovación ya que esta es considerada como parte importante en la meta a obtener.

En ese sentido es claro resaltar que aquellos docentes innovadores podrán seguir estudiando respaldados por la ley vigente ya que estos maestros podrán pedir licencia ya que así lo permite la misma ley.

Derecho al trabajo

El trabajo es la herramienta y el derecho que toda persona tiene ya que por medio de este el trabajador protege y reguarda a su familia (De la Cueva, 1984, p. 107).

En nuestra Carta Magna encontramos establecidos el derecho al trabajo, el artículo 22° menciona “El trabajo es un deber y un derecho de toda persona. Considerada la base del bienestar social y medio importante para la realización personal”. En ese sentido es necesario indicar que para la constitución es sumamente importante proteger al trabajador, teniendo en cuenta que mediante la labor que realiza este podrá subsistir y lograr el bienestar suyo y el de su familia.

Por otro lado es importante recalcar que este derecho constitucional es vital para el trabajador ya que mediante esta actividad podrá asegurar el beneficio económico tanto de

su familia como la de el mismo, así mismo es importante mencionar que la tranquilidad emocional del trabajador influirá en el desarrollo de esta en su centro de trabajo y en su vida familiar.

United States' public school teachers earn tenure as a protection in addition to fair dismissal, which both are greatly misunderstood and criticized (Goldstein, 2014). Goldstein (2014)

Los docentes de las escuelas públicas en los Estados Unidos ganan la tenencia como protección además de despido justo, que ambos son muy mal entendidos y criticados (Goldstein, 2014). Goldstein (2014) esta situación es mal interpretada por aquello que critican la medida, confunden tenencia con permanencia y creen que la tenencia una garantía de empleo de por vida. Cuando los maestros ganan la permanencia (nombrados), se puede asumir recién que ningún maestro podrá ser despedido del distrito escolar.

The debate to eradicate tenure for Missouri public school teachers is not a new one. Missouri state legislators have lobbied for various bills to amend or eliminate teacher tenure in recent years (Henningesen, 2013 p. 38).

El debate en los Estados Unidos para erradicar la tenencia de los maestros de escuelas públicas de Missouri no es una novedad. Los legisladores del estado de Missouri han presionado para que varios proyectos de ley se enmienden o eliminen la permanencia del profesor en los últimos años. Hace algunos años un proyecto de ley estatal propuso que los maestros tenían que ser evaluados rutinariamente para determinar si son profesionalmente competentes. Esta actitud reflejo la intención de los legisladores de incluir el "desempeño insatisfactorio" en la lista de motivos de por qué los maestros titulares podrían ser despedidos.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, es la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, (Paredes Infanzón, 2012, p. 1).

Permanecer en su centro de trabajo permite al trabajador garantizar los ingresos de este y por consiguiente el de su núcleo familiar; de tal forma toda persona que trabaja en cualquier empresa demostrando capacidad y experiencia garantizara los ingresos de la misma.

La relación laboral (empleado-empleador) terminara únicamente cuando el trabajador por voluntad propia lo requiera, solamente en casos excepcionales lo hará el empleador, en ese sentido el papel que juega la estabilidad en beneficio del trabajador es muy importante ya que lo protege ante cualquier tipo de despido arbitrario por parte del empleador. Esta situación de despido arbitrario traería como consecuencia caos en su vida ya que perdería el ingreso económico que es vital para su familia en ese sentido entendemos entonces que ante un despido injusto por parte de la autoridad no solo se perjudicaría al trabajador sino por ende a toda la familia.

Es a partir del Decreto Ley N° 18471 se estableció legislativamente en nuestro país la término "estabilidad laboral", constituyendo su máxima expresión la Constitución Política de 1979 en donde encontramos establecido el termino Estabilidad en su artículo 48.

With increasing demands from federal and state governments, as well as local school districts to improve the quality of teachers in public education, an issue receiving attention is teacher tenure (McNeal, 2013).

Ante la creciente demanda de los gobiernos federales y estatales, surge un inconveniente mejorar la calidad de los maestros en la educación pública, un problema que recibe la atención es la permanencia del profesor (McNeal, 2013). La baja calidad de la educación en estos lugares es atribuida a los docentes, la permanencia (nombramiento) creen que es un factor determinante para tal situación, los estudiantes creen que la tenencia influye en la baja calidad de educación proporcionada por sus maestros

In Missouri, tenure laws took effect in 1970 to guarantee tenured teachers continued employment except when a reduction in force was necessary or when just cause existed to terminate a teacher (Buschmann, 2012).

En Missouri, las leyes de tenencia entraron en vigor en 1970 para garantizar a los docentes titulados empleo continuo, excepto cuando era necesaria una reducción de la fuerza o cuando solo causa existida para despedir a un maestro (Buschmann, 2012).

En Missouri, un requisito fundamental para que el docente obtenga la tenencia es que deberá de cumplir cinco años consecutivos enseñando en el mismo distrito escolar posteriormente al primer día del sexto año de empleo, el docente automáticamente gana el derecho a la tenencia.

Por otro lado los maestros que no aun no tienen el derecho de tenencia dentro un distrito escolar se definen como maestros a prueba. Cabe resaltar que en Misuri el período (5 años) para maestros es uno de los períodos de prueba más largos para profesores en todo el sistema educativo público de los Estados Unidos.

Fundamento socioeconómico de la estabilidad laboral

El trabajo es un derecho básico de todo trabajador, es así que este no podrá ser aislado del mismo de manera arbitraria por el empresario, el contar con la tranquilidad emocional de tener un trabajo fijo repercute en el trabajador dándole seguridad económica tanto para el como a su entorno familiar. En ese sentido consideramos que el Estado tiene la necesidad de garantizar al trabajador su estabilidad laboral ante cualquier abuso por parte de la autoridad solo así se asegurara el respeto a tan importante derecho.

Teacher tenure attracts many college graduates to the teaching profession in spite of below average salaries (Tobias & Baffert, 2010).

La tenencia de docentes atrae a muchos graduados universitarios a la profesión docente en a pesar de los salarios por debajo del promedio (Tobias y Baffert, 2010). Este derecho de tenencia es apetecible por muchos, lamentablemente en algunos casos las personas que apuestan por la educación en este país no son las idóneas ya que solo buscan tener una seguridad laboral, económica y no importa que este salario sea bajo lo importante es tener estabilidad laboral. Esta acción trajo como consecuencia que la calidad de la educación baje ya que en algunos casos solamente se busca un interés personal.

Estabilidad laboral del docente en Colombia

Al existir simultáneamente dos decretos 1278 del año 2002 y el 2277 de 1979 origino un gran problema en Colombia ya que en el año 2002 como política educativa se pretendió modificar el ingreso, promoción y permanencia de los docentes con la promulgación del decreto 1278 del año 2002. Bajo esta lógica mejores profesores significa mejorar la calidad educativa.

El problema de esta política es que no se planifico que hacer con el grueso grupo de docentes del decreto 2277 ya que estos por derecho tenían que permanecer en sus puestos de trabajo y respetar sus derechos adquiridos, así mismo los docentes nuevos tenían que incorporarse de forma gradual tras las convocatorias hechas por el ministerio de

educación profesional y estar sujeto a evaluaciones. (MEN. Ministerio de educación profesional Decreto 1278 – 2002-2008 p. 4).

La implementación de estas reformas en America Latina estuvieron acompañadas de resistencias sociales tanto de los docentes locales como el de los sindicatos ya que tiene el temor el temor de perder su estabilidad laboral (Bautista, 2009 p.4).

Estabilidad laboral docente en México

Las implicaciones de la Ley del Servicio Profesional Docente afectan en la vida laboral de los maestros ya que esta establece que el maestro que no apruebe una tercera evaluación será cesado de sus funciones y por consiguiente finalizara el efecto de su nombramiento sin condición a reincorporacion (art. 53 de la presente ley).

Es obvio que mediante estas acciones la violación sea flagrante al principio de la estabilidad laboral, ya que se condiciona al docente por medio de estas tres evaluaciones para su permanencia. Si el docente no aprueba el empleador dará por terminado el nombramiento.

Es decir que de ahora en adelante los docentes son considerados sujetos administrativos, ya que bajo esta nueva definición, el profesor pierde toda garantía laboral como el derecho a luchar por su reincorporación.

Estabilidad laboral docente en Chile

Desde el año 1990 se incrementó considerablemente el presupuesto para educación con el fin de buscar corregir el problema central en Chile: calidad educativa.

Para esto se trabajó en buscar las estrategias idóneas para revertir la situación de la educación, es así que llegaron a decidir que mejorando las remuneración del maestro así como creando programas para ayudar a detectar cuales eran las debilidades de los maestros y así poder ayudarlos en mejorar su situación. Para esto se crearon proyectos como; P900 (programa de escuelas pobres, con buenos resultados en el SIMCE), MECE (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación), etc.

En 1991 se promulga el Estatuto Docente (Ley N° 19.070), esta da la responsabilidad a las municipalidades de administrar la educación en Chile; esto trajo como consecuencia una cantidad de evaluaciones a los cuales tenían que someterse los docentes, si estos no se presentaban era bajo responsabilidad personal.

Estas acciones de cambio tomadas por el gobierno chileno para mejorar la educación en su país no tuvieron el resultado esperado ya que lo único que consiguieron con tan mala estrategia es colocar al sector educación como uno de los peores resultados en términos de calidad de la educación.

En 1997 aparece como solución: la Reforma Educacional, la estrategia de este salvavidas educacional fue destinar mayor presupuesto para educación es así que se optó por el aumento de salario de los docentes el cual se vio con buenos ojos.

Ingreso la carrera docente

Los maestros que quieran ingresar a la carrera docente en el sector municipal sea como titular o contratado se deberá materializar por un decreto de alcaldía de designación.

La dotación docente se entiende a la cantidad de docentes necesarios que se necesita para cubrir la jornada laboral así también como los cargos directivos y técnicos que se necesiten para el buen funcionamiento de los establecimientos de educación municipal.

Las sanciones

Para Lara (2000 p. 220) la sanción es la consecuencia de una conducta que constituye una infracción a una norma ya establecida.

El incumplir sus funciones ya sea por acción u omisión, directa o indirecta, afectando el servicio que brinda el Estado traería consecuencias para el docente. Es así que el MINEDU, bajo su manual de Régimen Disciplinario establece 4 sanciones para docentes: 1) Amonestación escrita, 2) Suspensión del cargo sin goce remunerativo, 3) cese temporal del cargo sin goce remunerativo y 4) destitución del servicio.

Procedimientos disciplinarios para la aplicación de sanciones a docentes

Las sanciones disciplinarias no podrán aplicarse sin llevar a cabo un proceso, mediante este se garantiza que el docente tenga derecho a defensa y no se vulnere el debido proceso.

Procedimiento disciplinario para la aplicación de sanciones de multa y amonestación

El siguiente procedimiento se debe realizar para aplicar de manera eficaz las multas establecidas en la Ley N°29944;

Primero. – en el momento que la autoridad competente de la Institución Educativa que vendría a ser el director conoce la falta, procede a notificar por escrito al presunto docente

infractor los cargos que se le imputan, éste contara con 15 días hábiles que se cuentan desde que recibe la notificación para hacer sus descargos.

Segundo. – Luego de cumplir con la notificación y realizar la correcta investigación del caso tendrá que emitir una resolución de sanción o archivamiento del caso. Este procedimiento tendrá que ser llevado a cabo con la mayor seriedad posible ya que un error por parte de la autoridad puede ser pasible de sanción para él.

Procedimiento administrativo disciplinario en faltas leves

Guzmán (2007, p. 28) manifiesta que es la sanción por parte del jefe de personal inmediato ante una falta leve.

La jefatura de personal de la instancia de gestión educativa descentralizada es quien se encarga de las averiguaciones como investigaciones para la denuncia por faltas leves, en este caso, en la UGEL 04 el departamento de recursos humanos es quien se encargara de designar un personal (abogado), para que investigue, califique y resuelva el caso con la sanción respectiva o el archivamiento del mismo.

Sanción de amonestación escrita

No es más que una llamada de atención que se da de manera escrita al docente.

Entendemos que una llamada de atención al docente si es que cometió alguna falta dentro de la Institución con el objetivo de que no vuelva a repetirlo.

Es decir, una amonestación escrita es una llamada de atención por parte de la Institución para que el docente que ha incumplido con el reglamento interno de trabajo o con las obligaciones pactadas dentro de su centro de trabajo corrija su conducta.

Sanción de suspensión

Asimismo, Guzmán (2007, p. 25) manifiesta que una suspensión se da sin goce remunerativo y hasta un máximo de 30 días.

Esta situación se da por falta cometida por el docente el cual será pasivo de no recibir su salario afectándolo económicamente.

Anotación de demérito hasta un año

Para Guzmán (2007, p.39) las sanciones son consideradas deméritos y por lo cual, deberán inscribirse de oficio en la ficha del educador.

Esta situación implica que las sanciones estén plasmadas en la ficha escalafonaria del docente en donde quedara anotado como demérito por un año la amonestación escrita y la suspensión de cargo hasta por 30 días. Así mismo quedar registrado por dos años la sanción por cese temporal del cargo según corresponda. En caso de retiro, el maestro no podrá reingresar al sector educación.

Proceso administrativo disciplinario por faltas graves

Cese temporal en el cargo

Guzmán (2007, p.61) cuando se trate de infracciones graves, el docente cesará el cargo sin goce remunerativo por un periodo mayor a 31 días hasta los 12 meses.

Debemos indicar que a mayor gravedad de la falta mayor será la sanción, así lo establece la ley en su artículo 48:

- a) Generar perjuicio a algún estudiante o al mismo centro Educativo;
- b) promover, establecer, esconder actos de violencia física, calumnia, difamación dentro o fuera de la Institución; c) realizar actividades lucrativas en beneficio propio dentro del colegio, excepto las que sean proyectos académicos; d) Realizar otras actividades que no sean educativas en las instalaciones del colegio e) Faltar sin justificación alguna tres o más días consecutivos o cinco no consecutivos en un periodo de dos meses; f) Oponerse o interrumpir al desarrollo normal de la Institución; g) Realizar actividad ajenas a la educación (política) en las instalaciones del colegio; h) sacar materiales educativos del colegio para utilizarlos en su propio beneficio. i) entre otras que se encuentren en las disposiciones legales pertinentes.

Anotación de demérito hasta dos años

Esta será anotada en la ficha escalafonaria del docente por un periodo de dos años. Al concluir la sanción el docente puede solicitar por medio de un documento escrito a la autoridad retirar esa sanción escrita de su ficha escalafonaria.

Destitución del servicio

La destitución del servicio no es más que el fin de la carrera magisterial generado de una sanción administrativa.

Es considerada la sanción más grave quiere decir que para poder aplicar esta sanción la falta cometida por el maestro debe ser muy grave en ese sentido para llegar a determinar la gravedad de la falta se tiene que llevar un proceso justo en donde el maestro tenga derecho a defensa.

Para ser considerado como falta grave el docente tiene que cometer las siguientes faltas: a) No presentarse a la evaluación de desempeño sin ninguna justificación. b) haber sido condenado por delito doloso; c) Que cuente con condena por apología al terrorismo y libertad sexual, d) causar algún perjuicio contra los derechos fundamentales de cualquier miembro de la comunidad educativa; e) Abandonar su labor de manera injustificada; f) Realizar actos contra la libertad sexual; g) asistir ebrio al colegio o bajo de estupefacientes; h) Tratar de convencer a los estudiantes a participar marchas políticas; i) reincidir en la no asistencia de tres o cinco días continuos en el tiempo menor a dos meses.

La meritocracia

La meritocracia es un sistema basado en el mérito. (Silva Ormeño, 2009, p. 1).

La intención del estado queriendo aplicar la meritocracia es dividir a los maestros y hacerlos quedar mal ante la opinión pública ya que para los miembros de la sociedad civil aquellos maestros que aprueban el examen elaborado por el MINEDU son buenos profesores y aquellos que no logran aprobados son tildados por esta misma sociedad d malos educadores. Es así que la imagen del docente queda a merced de un examen cuando en realidad esta situación es alarmante ya que las autoridades no tienen el mínimo criterio para aplicar la famosa meritocracia, lo que el Sutep propone al MINEDU es lo adecuado, que se aplique para el ascenso de escalas la evaluaciones el aula ya que esta sería la forma más adecuada de garantizar la calidad del maestro y por consiguiente la calidad de la educación.

Solo así podremos verificar la calidad de maestros y que estos mismos sean acreedores a todos los beneficios que la ley manda: Palmas Magisteriales, Resoluciones de felicitaciones, becas de estudio para que el docente pueda especializarse.

Participación de la sociedad civil

“El verdadero reto está en establecer los elementos que determinan las conductas de los actores, frente a las políticas públicas” Medellín Torres: (2006, p. 104).

Este término (sociedad civil) congrega a todos aquellos que participaron en el proceso de reforma docente; debemos de mencionar que estos actores entienden poco o nada de realidad educativa, no entienden ni forman parte de medios de comunicación o partidos políticos tampoco del sindicato de docentes. Pero el papel que jugaron fue importante pues supieron aprovechar el conflicto entre el gremio de profesores contra los actores estatales y los medios de comunicación.

Para la elaboración de la ley 29944 se percibió interés de algunos grupo (la Iglesia, las APAFAS, las ONGs y las academias) estos grupos respaldaron e hicieron el seguimiento de cerca junto a los funcionarios del gobierno, interpretando a su modo el tema para que se implante la tan mentada Reforma educativa.

Los medios de Comunicación y su Influencia en la Reforma Educativa

Un actor social con mucha influencia política fueron los medios de comunicación estos se convirtieron en actores importantes ya que a lo largo del tiempo tuvieron un rol preponderante al respaldar las políticas estatales. Es así que durante el segundo mandato aprista, tuvieron la facilidad de jugar en pared con el gobierno y cumplieron el papel encomendado de vocero de la Carrera Pública Magisterial.

En ese momento los medios de comunicación se parcializaron y apoyaron al gobierno de turno, haciendo conocer a la población las bondades de esta reforma educativa plasmada en la ley 29944 (Ley de Reforma Magisterial) y que mediante esta la educación en nuestro país revolucionaria.

Reacción del sindicato unitario de trabajadores de la educación del Perú (Sutep)

Al tener conocimiento de esta política educativa (Ley de Reforma Magisterial N° 29944), el SUTEP, se enfrascó en un debate analítico y crítico con el Ministerio de Educación referente a la mencionada ley, por su parte el Dr. Juan Contreras (CIPAL), puntualizó que la ley tiene un carácter antilaboral, pues indica que esta ley lamentablemente es un instrumento legal que vulnera el derecho de los maestros del Perú (degradación laboral, recortes del derecho al trabajo, disminución de las asignaciones económicas, negación a los ascensos de nivel, etc.).

Así mismo el mencionado hombre de leyes indica que esta ley (Reforma Magisterial) viola los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú en la que establece las

condiciones laborales menos favorables a los trabajadores afectando el derecho a la dignidad de los trabajadores a través de la degradación laboral.

Acuerdo sindical

Para Juan Carlos Torre (2013) “los gremios sindicales tienen que mantener, un modelo sindical, de acuerdo a su propio reglamento”.

El Estado en consenso con los docentes deben desarrollar activamente una mayor cantidad de estrategias para no perder el diálogo democrático entre ambos, y así las propuestas sobre la aplicación de políticas educativas en nuestro país llegue a un mejor puerto. Las autoridades estatales deben de entender que no pueden dejar de lado para el desarrollo de las reformas educativas a los maestros.

El sindicato ha resistido a pesar del tiempo debido a que los dirigentes son reconocidos como representantes de la mayoría de maestros a nivel nacional, y si ellos apoyaran estas reformas educativas, no tendrían el respaldo de la masa y por consecuencia no serían elegidos para el cargo. Así mismo, los sindicatos docentes cuentan con legitimidad para representar y defender a todos sus integrantes sin excepción, incluso a los que no se encuentran afiliados al gremio sindical.

La responsabilidad de los profesores para ejecutar las políticas educativas es clave pues ellos son el nexo para el desarrollo de las mismas. La mejora de los aprendizajes en favor de los estudiantes depende de la participación de los docentes en el aula frente a diversos casos que se presentan dentro de ellas donde el docente tiene que tener la estrategia adecuada para solucionarlo.

La relación que se da entre los gobiernos y sindicatos llama la atención, la necesidad de dejar de considerar a las organizaciones sindicales como simples grupos presión y a los docentes como un obstáculo, responsabilizándolos de obstaculizar la modernización del sistema educativo aduciendo que son protectores de privilegios e intereses (Palamidessi y Legarralde 2007).

Los actores de las políticas educativas y función en el proceso de formulación

La función y participación de los diversos actores políticos que tendrían que involucrarse de forma activa en la formulación de políticas educativas sufre una variación entre los países de América Latina. Esta situación se entiende por la variedad de contexto socioeconómico, estructural e institucional.

Navarro (2006) identifica la función de compromiso y la necesidad de involucrar a los docentes (y su gremio sindical) en la elaboración de políticas educativas como una clave de eficacia y éxito.

Según Palamidessi y Legarralde (2007) el incesante debilitamiento organizacional de los sindicatos en su interna se puede considerar como una posible justificación para que no se incluya a estos en la elaboración de reformas educativas. Este debilitamiento de los gremios sindicales, es aprovechado por los gobiernos de turno para no incluirlos en el proyecto de Reformas Educativas.

Según Ortiz de Zevallos (et al. 1999) en el Perú las políticas educativas se han venido dando de forma irregular, el Estado peruano en la década de 1990, buscó seguidamente integrar y distanciar a determinados actores (padres de familia, SUTEP,). De igual manera sucede con los gobiernos de turno y el SUTEP a causa de la Carrera Pública Magisterial (Andrade y Martínez 2007; Cuenca coord. 2009).

Debate entre el gremio sindical docente y el Estado

Los docentes representados por sus gremios sindicales demandan tres puntos importantes: remuneraciones, capacidad de participación en las decisiones referente a política educativa y estabilidad laboral. Jaime Saavedra (2000) ex ministro de educación, presento un informe real del valor salarial de los profesores del Perú, esta situación coincide con la investigación de Cuenca (2006).

El Magisterio Peruano y su reacción a la propuesta del Gobierno Aprista

Se notó claramente Durante el gobierno aprista el enfrentamiento entre el sindicato de docentes con el Estado. La no participación o consulta al SUTEP en las decisiones políticas tomadas motivaron a que este gremio convoque a los maestros a nivel nacional a más de una movilización. El SUTEP al aprobarse el proyecto de ley de la Carrera Pública Magisterial por la de la Junta de Portavoces del Congreso convocó a una huelga nacional indefinida. En ese sentido, la posición de los docentes no fue contundente ya que algunos no se resistieron a la evaluación tampoco al ascenso de escala según al mérito. El SUTEP en su pliego de reclamos defendió la estabilidad laboral y rechazo de manera tajante cualquier medida de despido de arbitrario de uno de sus miembros.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

Problema General:

¿Cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 según Ley de Reforma Magisterial, año 2018?

Problemas Específicos:

1. ¿De qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?
2. ¿Qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 respecto a las condiciones de trabajo según la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?
3. ¿Cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación docente según la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?

1.4 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Al respecto es exponer las razones, por los cuales se justifique la realización de una investigación. Ya que se tiene que explicar con claridad por qué conviene investigar un determinado problema, cuáles son los beneficios que se derivan de ella, y quienes se beneficiarán (...) (Gómez 2006 p. 46).

Para nosotros lo precisado líneas arriba referente al significado de la justificación del estudio es explicar la importancia, la utilidad y los beneficios que tendrá el resultado de la investigación en cualquier ámbito de la sociedad.

Justificación Teórica

Bernal (2006, p. 103) refiere que una investigación teórica se da cuando el propósito del estudio genera reflexión y debate académico en relación a un conocimiento existente, asimismo confrontar una postura teórica para contrastar los resultados de la investigación.

En tal sentido el propósito que busca el presente trabajo de investigación es explicar las razones de cuáles son las Implicancias jurídicas de la ley de Reforma Magisterial en la estabilidad laboral de los docentes, producto de una aplicación incorrecta en la forma de evaluar y capacitar a los docentes así como las precarias condiciones laborales en la que se desenvuelven dentro de la jurisdicción de la UGEL- 04, específicamente de qué manera afecta la ley de reforma magisterial N° 29944, en el derecho a la capacitación del docente

de la unidad de gestión educativa local 04. Es decir proponer una nueva postura o reflexión del tema.

Asimismo esta investigación nos llevará a comprender las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 año 2018; según ley de reforma magisterial, puesto que se genera un gran aporte para comprender y conocer cómo se están realizando las evaluaciones y capacitaciones a los docentes de la UGEL 04, de acuerdo a la ley N° 29944 de la reforma magisterial, así como las precarias condiciones laborales de los docentes.

Al término de la investigación se obtendrán resultados, conclusiones y recomendaciones que constituirán un aporte importante al conocimiento en la rama del Derecho Administrativo.

Relevancia

La presente investigación permite abordar y analizar la problemática de investigación en este caso ¿cuáles son las Implicancias jurídicas de la ley de reforma magisterial en la estabilidad laboral de los docentes? que se derivan de una incorrecta aplicación de la ley de Reforma Magisterial N° 29944 en cuanto a la evaluación y las condiciones de trabajo de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL 04?, es decir si la aplicación de la nueva ley magisterial protege los derechos consagrados en nuestra Carta Magna.

Contribución

Ésta investigación tendrá un aporte de tipo social y jurídico ya que contribuirá en identificar ¿cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes según ley de reforma magisterial ? que se derivan de una incorrecta aplicación de la ley de Reforma Magisterial N° 29944 en cuanto a la evaluación y las condiciones de trabajo de los docentes en las Instituciones Educativas de la UGEL -04?, es decir si la aplicación de la nueva ley magisterial protege los derechos establecidos en la Carta Magna.

Es de suma preocupación visualizar que el estado no aplica una verdadera reforma en educación en nuestro país pues lamentablemente se adopta una mala copia de reformas que en otros países no ha funcionado. El día que verdaderamente se formule un verdadero proyecto educativo basado en nuestra realidad en ese momento hablaremos de una verdadera reforma en educación en nuestro país.

1. 5. SUPUESTOS U OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Objetivos.

Objetivo General.

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de Lima Norte, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

Objetivos Específicos.

1. Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.
2. Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.
3. Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Supuestos Jurídicos:

Supuesto General.

Las implicancias jurídicas la ley de reforma magisterial N° 29944, serían la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los docentes, puesto que se aplica de manera incorrecta la forma de evaluación y capacitación del docente así como las precarias condiciones laborales de la UGEL 04.

Supuestos Específicos.

1. la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, afecta de manera negativa el derecho a la capacitación docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Norte, puesto que los profesores no están siendo debidamente capacitados de acuerdo a la realidad según el Diseño Curricular Nacional.
2. La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 respecto a las condiciones de trabajo de los docentes en las Instituciones Educativas de Lima Norte, generaría implicancias en cuanto a los derechos de estabilidad laboral y desarrollo profesional.
3. La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, repercute de manera negativa respecto a la calidad de enseñanza, capacitación progresiva e inclusiva en relación a la evaluación de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 04.

II. MÉTODO

Según Carrasco (2007) opina que se “compone un método de medios, técnicas, instrumentos, acciones estratégicas y tácticas para resolver el problema de investigación” (p. 269)

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para Carrasco (2007) señala “es un ligado de tácticas procedimentales y metodológicas precisadas y elaboradas anticipadamente para desplegar el asunto de indagación” (p. 58)

Para nosotros los diseños de investigación son aquellos planes y estrategias que guían al investigador lo que coadyuva a alcanzar sus objetivos de estudio. Asimismo los diseños de investigación tienen su importancia para dirigir y orientar el camino a seguir metodológicamente para conducir durante el proceso de investigación.

En el presente trabajo de investigación el diseño de indagación la teoría fundamentada; se podría decir sobre este aspecto solo mediante un proceso de investigación se analizará e interpretará los datos obtenidos a través de los instrumentos en relación al objeto de estudio.

Tipo de Investigación

Cualitativa:

Según los autores Blasco y Pérez (2007, p.25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

Para la presente tesis el tipo de investigación que se ha considerado es la investigación Básica, porque su explicación está fundada en enunciados y leyes, para ocuparse del anómalo de indagación, tomando en cuenta sus resultados.

2. 2. MÉTODOS DE MUESTREO

Caracterización de Sujetos

En la presente investigación se analizarán las opiniones y puntos de vista acerca de las Implicancias jurídicas de la ley de reforma magisterial en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, tanto de los Abogados expertos en derecho administrativo, asimismo de los docentes que forman de la UGEL-04.

Lista de Entrevistados

Nº	Nombres	Profesión	Cargo Actual	Experiencia por Años
1	Diana Minchan Camargo	Abogado	Secretario Técnico de la comisión de COPROAD	25 años
2	Marco Velez Ballon	Abogado	Abogado de la comisión de COPROAD	20 años
3	Carlos Camasca Martua	Abogado	Abogado de la comisión de COPROAD	18 años
4	Lucio Castro Chipana	Abogado	Secretario General CEN Sutep	16 años

5	Roger Castillo Cardozo	Abogado	Abogado Sutep	CEN	15 años
6	Antonio Zarazu Gomero	Abogado	Abogado Sutep	CEN	14 años
7	Rufino Condori Ccori	Abogado	Abogado Sutep	CEN	5 años
8	Juan Quispe Rodriguez	Abogado	Abogado Sutep	CEN	15 años
9	Anibal Enriquez Oliveros	Docente	Director		20 años
10	Denis Levano Sanchez	Docente	Director		18 años

Población

Para Valderrama (2017) sostiene que la población es el conjunto de individuos o elementos que conforman el universo completo (p. 183).

Para nosotros la población es el conjunto de individuos o elementos que forman el universo de una determinada zona, área o ámbito territorial en el cual se procure investigar acerca de un problema.

En el actual trabajo de indagación la población lo conforman el conjunto de personas entre Abogados conocedores del derecho Administrativo y Docentes en actividad quienes se desempeñan en la UGEL -04.

Muestra

Por su parte Para Valderrama (2017) sostiene que es un subconjunto que representa a un universo o población por que refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada del muestreo. (p. 184).

Para nosotros la muestra es la parte más específica de toda la población la cual debe ostentar las mismas particulares y propiedades de la misma para ser sometida a la esencia de tesis de la investigación.

Lugar de estudio

En el presente trabajo de investigación tiene una muestra de 10 profesionales entre Abogados Especialistas en el Derecho Administrativo y Docentes en actividad con vasta experiencia en cargos directivos. Asimismo serán encuestados 10 docentes que pertenecen a la UGEL- 04, específicamente en el Distrito de Comas.

2. 3. RIGOR CIENTÍFICO

En la presente investigación de tesis nos avocamos a estudiar aquellos procedimientos y técnicas a desarrollarse durante todo el proceso del trabajo de investigación con el compromiso cumplir y respetar las exigencias propias de la investigación, para tal efecto esa exigencia también implica la recolección de los datos de información los cuales deben ser, originales, auténtica asimismo no debe ser, modificada o tergiversada puesto que obtendrá una valoración y/o validez.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, Validez

Técnicas de Recolección de Datos

Para Valderrama (2016) señala que en esta fase el investigador logra obtener la información de conceptos y datos más relevantes respecto al objeto de estudio, Es decir se debe desarrollar una estrategia para acopiar o agrupar los datos (p.277).

En el desarrollo de esta investigación se emplea las técnicas de entrevista a docentes y abogados especialistas en La Ley de Reforma Magisterial.

Entrevista

Según Aranzamendi (2010) opina “la conversación es aquella técnica de indagación que se determina por el reciprocidad inmediata entre el investigador y la persona que suministra u ofrece la averiguación” (p. 199).

En nuestra opinión la entrevista es la plática o conversación que se entabla entre dos o más personas con el propósito de captar provecho de algún tema que se trate en específico durante la entrevista vamos a interrelacionarnos, el entrevistado es quien nos brindará las informaciones de su conocimiento y experiencia que pueda poseer por ser la persona idónea al cual se va a entrevistar.

Guía de entrevista

Es aquel instrumento que permite recopilar los datos que facilita al encuestador para efectuar la entrevista de manera adecuada y lograr la averiguación la cual se pretende obtener, que luego será procesada en los resultados de la investigación

En el presente instrumento, se ha considerado que los siguientes documentos son aquellos que responderán de manera óptima a nuestros objetivos, por lo que pasamos a desarrollarlos:

Análisis Documental

Según Guerrero y Guerrero (2008) refiere “permite recopilar la información para expresar las teorías que mantienen el estudio de los fenómenos y causas. Incluyendo el uso de herramientas especiales según la fuente gráfica a que hacen reseña” (p. 71).

Al respecto en mi opinión permite acopiar las informaciones que sean relevantes que puedan contribuir y aportar las ideas que respaldan el motivo de tesis de la indagación el mismo será sometido a un análisis riguroso.

Asimismo en la presente tesis se aplicará la técnica de análisis documental de la legislación y Jurisprudencia nacional y otros documentos concernientes que afiancen y consoliden el desarrollo de la investigación.

Validez

Para Carrasco (2013) señala la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p.335).

La investigación será sometida a la validez de un instrumento ante docentes expertos en Metodología de Investigación que son asesores del presente trabajo, en el orden siguiente de validación:

CUADRO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO				
INSTRUMENTO	VALIDADOR	INSTITUCION	EXPERTO	PUNTAJE
Guia de preguntas	Castro	Docentes de la Universidad Cesar Vallejo -	Temático	
	Rodriguez, Lilian Leslie			
	Laoz Jaramillo, Enrique Jordan	Lima Norte	Metodólogo 1	

2. 4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

Método de Análisis de Datos

En el trabajo de tesis se realizó en base a un método inductivo – razonado pues su estudio será en realizar la observación de cómo se va ir evolucionando elementos determinantes de la indagación para luego de la recolección de indagación y datos se pueda crear propuestas generales a manera de conclusiones.

Método inductivo

“El estudioso parte de las averiguaciones acopiadas mediante sucesivas informaciones para mediante la difusión establecer una ley lo más universal posible” (Aranzamendi, 2010, p. 193).

De lo glosado podemos decir que el método inductivo es un mecanismo que permite analizar los datos de información que parte de lo particular a lo general por lo tanto este método nos facilita a conseguir el análisis de un mejor resultado.

Método deductivo

Por su parte Álvarez (2016) sostiene el procedimiento deductivo se diferencia del método inductivo por ser el medio, en el cual, la actividad del pensamiento va del discernimiento de la pertenencias más generales, inseparables a numerosas cosas y fenómenos.

Para Aranzamendi (2010) opina que el “cambio del procedimiento científico que radica en partir de una ley general para aplicar la lógica, extraer alcances (deducciones) que pueden ser diferenciadas en la realidad” (p. 193).

Unidad de Análisis: Clasificación

Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización

La clasificación, se reseña a la congregación temática para lo cual es forzoso formarlos a través de las diferentes o dispositivos asuntos para que le deán sentido a los temas o datos afines con significados similares, para ello es obligatorio que se cuente con un soporte bibliográfico.

Categoría

El presente trabajo de investigación es cualitativo el cual nos permite delimitar mejor el tema objeto de estudio a las que se le denominará categorías por lo que no admite un tratamiento en base a cálculos ni escalas de medición variables.

Se entiende por categorías a un concepto más general que comprende diferentes aspectos en común las mismas guardan relación entre si y son utilizados con el objeto de establecer calificaciones de los cuales se derivan otras sub-categorías que forman parte del contenido de toda información que se ha desarrollado en el marco teórico.

Al respecto se ha considerado las siguientes categorías.

Ley de Reforma Magisterial	Según Trigos (2013) el ordenamiento jurídico-administrativo no puede quedar a voluntad de los funcionarios y servidores públicos sin que se incluya al docente, ya que éstos en un determinado momento podrían ser impulsados a incumplir las normas legales y administrativas de su propio régimen laboral. Es así que la ley de la reforma magisterial, considera dentro de sus disposiciones estímulos y cuatro tipos de sanciones: amonestación escrita, suspensión, cese temporal y destitución, las mismas que son impuestas previo proceso administrativo disciplinario. (P. 110)
Estabilidad Laboral	La estabilidad laboral, es la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, donde el vínculo laboral que tiene el trabajador con su empresa, se respete manteniéndose en el tiempo sin la necesidad que termine de un momento a otro sin motivo alguno. (Paredes, 2012, p. 1).

2. 5. ASPECTOS ÉTICOS

La información recopilada así como los datos generales en el presente trabajo de investigación son verídicos porque se han sometido de acuerdo a las normas, de *American Psychological Association* (APA), método científico, normas propias de la universidad y derecho de autor del investigador por lo que todo el contenido de la presente investigación es en base a fuentes confiables.

III. RESULTADOS

A continuación, se procederá a describir la información recabada de la técnica de entrevista, la misma que ha sido aplicada a diferentes abogados especialistas así como, a directores de diferentes Instituciones educativas de la UGEL 04, todos ellos relacionados al tema de estudio y correctamente identificados en la parte de caracterización de sujetos, de la presente investigación. La guía de entrevista ha sido diseñada se acuerdo a los objetivos del tema en investigación.

Entrevista dirigida a abogados de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, abogados del gremio sindical (SUTEP) especialistas en Derecho administrativo y directores de Instituciones Educativas de la Ugel 04.

Técnica de Guía de Entrevista

En seguida estableceremos los datos recogidos de los entrevistados que son expertos en derecho administrativo y laboral, que se realizaron en la jurisdicción de la UGEL 04 tanto a abogados de la UGEL 04, abogados del Sindicato de docentes (SUTEP) y directores de diferentes Instituciones Educativas especialistas conocedores en materia administrativa y laboral, en concordancia a los objetivos planteados de la presente investigación

Objetivo general: Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

En cuanto al objetivo general se realizaron las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

Al respecto los entrevistados Castro, L., et, al (2019) manifestaron que la Ley de Reforma Magisterial contiene artículos en donde lamentablemente se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los docentes, esta se da cuando la autoridad valiéndose del respaldo legal de la norma atropella derechos del trabajador bajo la careta de mejorar la calidad educativa, evaluando de manera incorrecta y no tomando en cuenta la realidad en la que se desenvuelve el maestro.

Mientras que los entrevistados Ramos, Vásquez y Capto (2018) Sostuvieron que la Ley aplica de manera correcta las evaluaciones ya que busca mediante este proceso la calidad educativa en nuestro país. Además la meritocracia es importante para este proceso.

Como se puede advertir 7 entrevistados refirieron que la Ley de Reforma Magisterial contiene artículos en donde lamentablemente se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los docentes, se trata de aplicar de forma eficaz el procedimiento regular para cumplir con todos los plazos y no vulnerar el derecho de los administrados, 3 entrevistados mencionaron que la Ley aplica de manera correcta las evaluaciones ya que busca mediante este proceso la calidad educativa en nuestro país.

2. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

Respecto a esta interrogante los entrevistados Zarazu, A., Castro, Quispe, Castillo, Condori, Enriquez, Levano (2019), coincidieron que la ley contiene artículos que vulneran el derecho al trabajo ya que aplica un proceso de evaluación muy discutido y sin criterio.

Los entrevistados Vásquez, Ramos, y Capto (2018), sostuvieron la ley no vulnera el derecho al trabajo de los docentes por el contrario lo que el estado busca con la aplicación de la presente norma es que los maestros estén mejor preparados para que de esta manera la educación en nuestro país mejore.

De las respuestas brindadas por los entrevistados se puede deducir que 7 entrevistados consideran que ley contiene artículos que vulneran el derecho al trabajo de los docentes con una mala aplicación de la misma, mientras que 3 de los entrevistados mencionaron que la presente ley no vulnera el derecho al trabajo por el contrario lo que el estado busca es que los maestros estén mejor preparados con la aplicación de la presente norma.

3-¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

Sobre el particular los entrevistados Castillo C., Castro, Zarazu, Condori, Quispe (2018), señalaron que definitivamente la ley de reforma magisterial no garantiza la estabilidad laboral de los docentes ya que la misma establece que si el maestro no aprueba por tercera vez la evaluación de desempeño docente este será separado del sector educación sin opción a reincorporarse.

Al respecto los entrevistados Lévano, Enriquez, (2018), manifestaron que la ley se viene aplicando de manera incorrecta ya que a ellos como directores los obliga a evaluar a los

maestros de una manera sistematizada sin ningún criterio vulnerando el derecho del maestro.

Por su parte los entrevistados Capto, Ramos y Vásquez (2018), refirieron que la ley establece los mecanismos adecuados para efectuar un proceso de evaluación adecuado respetando el derecho al trabajo por parte del docente.

De lo mencionado se concluye que 5 de los entrevistados manifestaron que la ley de reforma magisterial no garantiza la estabilidad laboral de los docentes; 2 de los entrevistados manifestaron que la ley se viene aplicando de manera incorrecta ya que se lleva a cabo sin ningún criterio; mientras que los 3 restantes manifestaron que la ley establece mecanismos adecuados para el proceso de evaluación.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma

Respecto al objetivo específico I se plantearon las siguientes interrogantes:

4-¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

Los entrevistados Quispe, Castro, Zarazu, Condori, Castillo, Levano, Enríquez (2018), mencionaron respecto a la pregunta en cuestión que las capacitaciones brindadas por la Ugel 04 no son suficientes ya que son mínimas las que se programan al año de manera el objetivo de actualizar al docente se ve mermado; de esta forma se complica aún más la situación laboral del docente en función a las evaluaciones que se desea implantar.

Por otro lado Ramos, R., Vásquez, J., y Capto (2018), manifestaron que la Ugel en coordinación con el ministerio de educación planifican la capacitación docente para que los maestros estén actualizados y así puedan desarrollar de la mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje.

De lo expuesto por los entrevistados 7 abogados manifestaron que son mínimas y que no ayudan en nada en la actualización docente; mientras que 3 de los entrevistados sostuvieron que la Ugel planifica las capacitaciones para que los maestros de su jurisdicción estén actualizados.

5-¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

Los entrevistados Castro, Zarazu, Quispe, Castillo, Condori, Enriquez, Balarezo (2018), refirieron que las capacitaciones programadas por la Ugel no ayudan a los maestros en su proceso de enseñanza aprendizaje ya que lamentablemente las pocas que se realiza son realizadas por personas que no tienen la suficiente capacidad para actualizar los maestros y de esta manera no ayuda en nada en mejorar su proceso de enseñanza aprendizaje.

Asimismo los entrevistados Ramos, Vásquez y Capto (2018), respondieron que las capacitaciones programadas por la Ugel si ayudan en el proceso de enseñanza ya que esta destina el presupuesto adecuado para contratar personas capacitadas para tal fin; todo con el objetivo de ayudar al maestro.

6-¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

Los entrevistados Castro, Zarazu, Quispe, Castillo, Condori, Enriquez, Balarezo (2018), consideran que lo planificado por la Ugel en función a capacitación es mínima ya que 2 capacitaciones al año son insuficientes y de poca ayuda para los maestros.

Los entrevistados Ramos, Vásquez y Capto (2018), manifestaron que la Ugel planifica las capacitaciones de los docentes y que son las necesarias para ayudar en el proceso de enseñanza aprendizaje a los maestros ya que se destina el presupuesto adecuado para tal fin.

Objetivo Específico 2: Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Respecto al objetivo específico 2 se plantearon las siguientes interrogantes:

7-¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

Respecto a esta pregunta los entrevistados Castro, Zarazu, Quispe, Castillo, Condori, Enriquez, Balarezo (2018), consideraron que la ley de reforma magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajó de los docentes ya que si bien es cierto la ley contempla una evaluación con criterios de igualdad para todos los docentes esta no

considera el contexto en la que se desarrolla el maestro pues mientras no se destine un presupuesto adecuado para el sector las condiciones de trabajo por parte del maestro serán deficientes.

A su vez los entrevistados Ramos, Vásquez y Cpto (2018) manifestaron que la ley no contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes ya que el ministerio de educación planifica el presupuesto adecuado para implementar las necesidades de los maestros y estos puedan desarrollar su actividad con total normalidad.

Como se puede advertir, 7 de los entrevistados refirieron que la ley contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes ya que no se destina un presupuesto adecuado para mejorar las necesidades de los maestros. Por otro lado 3 entrevistados manifestaron que la ley tiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los maestros pues todo está planificado por parte de MINEDU para que el docente pueda desenvolverse de forma eficiente.

8-¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

Al respecto Castro, Zarazu, Quispe, Castillo, Condori, Enriquez, Balarezo (2018), consideran que la ley no está basada en la realidad de nuestro país ya que esta no se ajusta a la diversidad geográfica ya que lamentablemente es copia de otros países en donde la mal llamada reforma educativa tampoco funciona.

Los entrevistados Ramos, Vásquez y Cpto (2018) manifestaron que la ley fue producto de un estudio técnico basado en la opinión de expertos en la educación de nuestro país; es así que la mencionada ley se ajusta a lo que nuestro país necesita para transformar nuestra educación.

9-¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

Los Castro, Zarazu, Quispe, Castillo, Condori, consideran que la ley contempla el término condiciones de trabajo pero que al aplicar la evaluación docente no lo toma en cuenta ya que en los criterios para evaluación docente no fija si el docente cuenta con infraestructura y materiales adecuados para realizar su labor.

Así mismos Enriquez, Levano (2018), manifestaron que la ley de reforma magisterial no considera las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el maestro ya que al evaluarlos no toma en cuenta estas carencias.

Por otro lado Ramos, Vásquez y Capto (2018) mencionaron que definitivamente se toma en cuenta las condiciones de trabajo del docente ya que la ley así lo establece sin tratar de perjudicar el desempeño del maestro en el aula.

Objetivo Específico 3: Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Respecto al objetivo específico 3 se plantearon las siguientes interrogantes:

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

Los entrevistados Castillo, Castro, Condori, Zarazu, Quispe, Enriquez, Balarezo (2018), consideran que la ley incide en la evaluación de los docentes ya que esta al ser aplicada de manera incorrecta vulnera el derecho del trabajador a su estabilidad laboral ya que lamentablemente los criterios que se utiliza para tal fin no son adecuados pues lamentablemente no toman en cuenta la realidad en la que se desenvuelve los maestros en nuestro país.

Asimismo los entrevistados Ramos, Vásquez y Capto (2018), manifestaron que la ley establece los criterios adecuados para aplicar una evaluación transparente y adecuada a los maestros basada en la búsqueda de la mejora de la educación aplicando los criterios idóneos para tal fin.

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

Los entrevistados Castro, Zarazu, Quispe, Castillo, Condori, Enriquez, Balarezo (2018), manifestaron que la aplicación de la evaluación docente tiene un objetivo que es reducir el gasto público en nuestro país ya que es una de las condiciones que plantea el sistema bajo la careta de mejorar la calidad educativa.

Los entrevistados Ramos, Vásquez y Capto (2018), mencionaron que la evaluación docente tiene como objetivo medir las capacidades de los docentes de forma integral, esta acción busca mejorar la calidad de la educación en nuestro país para que esta sea competitiva y así poder formar estudiantes con alto grado de conocimiento.

Análisis Documental:

En el presente instrumento, se ha considerado que los siguientes documentos son aquellos que responderán de manera óptima a nuestros objetivos, por lo que pasamos a desarrollarlos:

En cuanto al objetivo general que es: “Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial”.

“Resolución del Tribunal Servir N°00572-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala

La citada resolución fue emitida el 30 de marzo del 2017, por la Primera Sala del Tribunal Servir contenida en el Expediente N° 897-2017-SERVIR/TSC, la cual provenía del Recurso de Apelación interpuesto por Virginia Gala Llauca contra la resolución expedida por la UGEL N°04 que impuso a la impugnante el cese temporal por sesenta dos (2) meses sin goce de remuneraciones.

Específicamente en el fundamento 16 se señaló que las manifestaciones de las madres de familia, las cuales fueron considerados por la UGEL N°04 como prueba idónea para sancionar a la impugnante, no existe otro medio probatorio, que acredite que efectivamente existió algún tipo de maltrato psicológico por parte de la impugnante hacia el menor. Asimismo en el fundamento 19 se mencionó que se debe considerar que en los procedimientos disciplinarios- la responsabilidad de los servidores debe estar debidamente comprobada a través de las pruebas idóneas cuya suma genere plena convicción al empleador, de lo contrario se estaría presumiendo la culpabilidad del servidor, cuando lo que se presume es su inocencia.

De lo expuesto en el párrafo que antecede se evidencia que la presunción de inocencia deben aplicarlo las entidades administrativas al momento de aplicar su potestad sancionadora a los administrados o servidores, para ello deben considerar pruebas sumamente idóneas para comprobar debidamente la responsabilidad y no basarse sólo en

algunas pruebas, sino que deben observar y recolectar las pruebas suficientes que creen plena convicción, de lo contrario se estaría vulnerando este principio.

ANÁLISIS DE DE RESOLUCIÓN”

Resolución del Tribunal Servir N°0026-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala

La citada resolución fue emitida el 11 de enero del 2017, por la Segunda Sala del Tribunal Servir contenida en el Expediente N° 2858-2016-SERVIR/TSC, la cual provenía del Recurso de Apelación interpuesto por Olimpio Arbieto Vacas contra la resolución expedida por la UGEL N°04 que impuso a la impugnante el cese temporal por sesenta días (60) sin goce de remuneración.

En el fundamento veintiséis, página 10 de la resolución en mención se verifica que la UGEL al momento de imponer la sanción a la impugnante no valoró adecuadamente sus argumentos que fueron señalados en los descargos; al no haber emitido pronunciamiento respecto a que se le estaba imputando una norma que no guardaba relación con los hechos; por lo que se vulneró el principio de la debida motivación.

De lo anterior se deduce que es importante valorar adecuadamente los medios probatorios que presentan los administrados y utilizar la norma correspondiente a cada caso concreto.

IV.DISCUSIÓN

Según Cueva (2008) opina la discusión de los resultados es el medio por el cual los investigadores analizarán los resultados de recolección de información y datos obtenidos durante el desarrollo de la investigación (p. 77).

Para nosotros en esta parte de la investigación se ha realizado el análisis por medio de los métodos de análisis de datos es decir la contrastación entre mis resultados obtenidos con los instrumentos utilizados para recolectar la información y los datos, así como la guía de entrevista y el análisis documental y finalmente la postura desde el punto de vista personal a efectos de lograr y demostrar alcanzando los, objetivos propuestos durante el desarrollo de la presente tesis.

En el presente capítulo se procederá a comprobar los objetivos y los supuestos jurídicos del tema en investigación. Para ello se pasarán a contrastar con la información obtenida de los trabajos previos, el marco teórico y los instrumentos utilizados.

OBJETIVO GENERAL:

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

SUPUESTO JURIDICO GENERAL

Las implicancias jurídicas en la estabilidad laboral según Ley de Reforma Magisterial N° 29944, serían la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los docentes, puesto que se aplica de manera incorrecta la forma de evaluación y capacitación del docente así como las precarias condiciones laborales en las que se desenvuelve dentro de la jurisdicción de la UGEL 04.

Los entrevistados refirieron que la Ley de Reforma Magisterial 29944 contiene artículos en donde lamentablemente se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los docentes.

Los resultados obtenidos coinciden con el autor

La estabilidad laboral, es la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, donde el vínculo laboral que tiene el trabajador con su empresa, se respeta manteniéndose en el tiempo sin la necesidad que termine de un momento a otro sin motivo alguno. (Paredes Infanzón, 2012, p. 1).

Posición Personal

En cuanto a evaluación de desempeño docente manifiestan que esta se da de forma irregular; la pésima capacitación a los maestros y las pésimas condiciones laborales hacen que los maestros pongan en peligro su estabilidad laboral ya que al evaluarlos no miden estos aspectos y solamente lo llevan a cabo. De esta manera la consecuencia desfavorable será un mal proceso evaluación docente y por consiguiente buscar que el docente desaprobe las veces que la ley estipula (3) para así tener el argumento adecuado y separar al maestro de su trabajo definitivamente.

Ahora bien, según lo manifestado por los entrevistados la ley de Reforma Magisterial si tiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la Ugel 04.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Los entrevistados mencionaron que la poca planificación en elaborar un cronograma de capacitaciones en favor de los docentes hace que estos no estén actualizados y no puedan lograr los estándares de excelencia en el proceso de aprendizaje en favor de los alumnos así mismos estas ineficacia por parte de la autoridad pone en peligro al maestro ante cualquier evaluación ya que la norma no regula este aspecto; solo plantea criterios para evaluar de forma igualitaria a todos los maestros ya sea de zona rural como urbana. Esta actitud crea zozobra en la población magisterial pues ante una mala evaluación pueden perder su estabilidad laboral.

Consecuentemente la Ugel sigue aplicando mecanismos de monitoreo constante con el fin de verificar el desempeño docente pero esta actitud se contradice con la realidad ya que ante las mínimas capacitaciones programadas por la Ugel (2 veces al año) no se

garantiza de forma adecuada la mejora de la educación por el contrario solo se consigue desestabilizar emocionalmente al maestro llevándolo al punto de no poder desarrollar adecuadamente su sesión de clase.

Los resultados obtenidos coinciden con el autor:

Sovero (2012, p. 107) definió: La capacitación constante es indispensable, para que el servicio sea eficaz y se mantenga al servicio de los últimos adelantos. Las capacitaciones buscan adaptar al agente educativo a los cambios tecnológicos producidos tanto en el área de su competencia o áreas afines, busca también alcanzar una óptima utilización de la capacidad individual, procurando que el personal adquiera mejores habilidades, a la vez acreciente su versatilidad para los cambios. (p. 107).

Después de haber comprobado el supuesto específico I y logrado consolidar el objetivo específico I, continuaremos con la discusión del objetivo específico II:

Objetivo Específico II: Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Los entrevistados refirieron que la ley de Reforma Magisterial en el punto referente a evaluación no contempla las condiciones en las cuales el maestro se desenvuelve. Esta actitud por parte de la autoridad es considerada por los maestros de abusiva pues pone en riesgo su trabajo ya que al evaluarlo con los criterios elaborados por la propia autoridad no se garantiza una evaluación justa sino más bien lesiva ya que al no tomar en cuenta las condiciones de trabajo (materiales educativos, mala infraestructura etc.) se aplicara una evaluación en donde se buscara solamente sancionar al maestro y responsabilizarlo del mal momento de la educación así mismo esta falta de criterio por parte de la autoridad solo busca perjudicar laboralmente al docente y mientras que la autoridad no tome en consideración este aspecto se seguirá entendiendo que el único propósito es vulnerar el derecho al trabajo del docente.

Los resultados obtenidos coinciden con el autor:

Según Sovero (2007) señaló que: Nuestra realidad nacional es heterogenia, los profesores rurales y de zonas urbanas marginales de la ciudad trabajan en un medio bastante pobre y con severas restricciones de servicios básicos que afectan el desarrollo escolar de sus hijos. Otra situación que agrava esta realidad es la distancia que existe entre las casas y

las escuelas. Otro punto para tomar en cuenta son las condiciones en la que el docente se desarrolla pues lamentablemente no son óptimas (Aulas repletas de niños, materiales didácticos en deterioro e insuficiente, falta de acompañamiento directivo, son tan solo algunos de los problemas que acompañan a la práctica pedagógica. (p. 2012).

Objetivo Específico III: Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Los entrevistados refirieron que las evaluaciones docentes inciden en la estabilidad laboral de los docentes ya que estas evaluaciones no contemplan las necesidades de los maestros y por lo contrario solo busca mediante criterios abusivos poner en peligro el su trabajo; la falta de capacitaciones, las malas condiciones laborales en la que se desempeña el docente no son tomadas en cuenta a la hora de evaluar al docente; por el contrario se aprecia una clara intención de perjudicar laboralmente al docente haciéndolo perder su estabilidad tanto laboral como económica.

Los resultados obtenidos coinciden con el autor:

Según Segundo Quipe Camacho al citar a Guerrero, L. (2011) asegura que; “La evaluación del desempeño docente tiene como objetivo ayudar al docente mediante la participación de estos en talleres de capacitación con esto se busca mejorar la enseñanza en las aulas” (2016, p.52)

V. CONCLUSIONES

Primero.

La Ley de Reforma Magisterial 29944 tiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la Ugel 04 esta se da por la mala aplicación de la norma en cuanto a la falta de capacitación, falta de materiales educativos y malas condiciones laborales, todo esto no favorece al maestros en buscar la real mejora de la educación de nuestro país ya que mientras no se planifique de forma adecuada y tomando en cuenta la diversidad geográfica existente lo único que se buscara es vulnerar al docente en su derecho al trabajo con una mala aplicación de las evaluaciones propuestas por la ley.

Segundo.

En cuanto a las capacitaciones docentes, la Ugel 04 no planifica estratégicamente un verdadero proceso de capacitación y actualización docente ya que lamentablemente no cuenta con personal calificado para la realización de la misma.

Elaborar 2 capacitaciones al año no son suficientes para el maestro ya que es de poca ayuda para este, en consecuencia no habrá una mejora del proceso de enseñanza aprendizaje así mismo esta actitud por parte de la Ugel va en contra del maestro ya que en el momento de evaluar al docente, este no podrá desenvolverse adecuadamente ya que no cuenta con las capacitaciones pertinentes que son de responsabilidad de la Ugel 04 planificar.

Tercero.

Las evaluaciones a los docentes lamentablemente no cuentan con la debida elaboración técnica ya que se quiere aplicar de la misma forma a todos los docentes ya sea de urbana como a los de zonas rural sin tomar en cuenta las necesidades por las que pasan los docentes. Este tipo de evaluación solamente tiene un objetivo (reducir el gasto público) y para ello tendrá que valerse de estrategias para poder disminuir la cantidad de maestros a nivel nacional. La Ugel 04 no cumple con su función de capacitación docente y por consiguiente no podría evaluar por el contrario este ente rector presiona a los maestros con diferentes resoluciones directorales, oficios en la cual ordena a los directores de las Instituciones Educativas a presionar a los docentes a presentar una mayor documentación técnica pedagógica sin antes haberlos capacitados logrando en el maestro desestabilidad emocional y por consiguiente un deficiente desempeño en el aula.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

Al Ministerio de Educación evalúe la posibilidad de solicitar mayor presupuesto para el sector educación para que de esta manera se pueda destinar a todas las Ugeles con la finalidad de mejorar la situación actual de la misma y así poder brindar a los docentes mayor cantidad de capacitaciones al año, brindarle materiales educativos de trabajo y mejorar las condiciones laborales en la que se desenvuelven todo ello ayudara en la mejora de la educación en nuestro país.

Segundo

A la Ugel, planificar más capacitaciones ya que hasta la fecha son mínimas las que realiza esto ayudara a que los docentes de la jurisdicción estén actualizados y puedan utilizar lo aprendido en las capacitaciones en sus aulas de clase con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas capacitaciones tiene que ser desarrolladas por personas con mucha capacidad y conocimiento de temas educativos solo así se ayudara en al docente en su mejora profesional.

Tercero

Al Poder Legislativo implementar normas que regulen la protección a la estabilidad laboral del trabajador ya que la ley de reforma magisterial N° 29944 vulnera este derecho al establecer que si el docente no aprueba las evaluaciones contempladas en la misma (3) será separado del sector educación sin oportunidad a regresar al cargo vulnerando de esta manera su derecho a la estabilidad laboral perjudicándolo no solamente económicamente sino también de manera emocional tanto a él como a su familia que en muchos casos depende de los ingresos de este.

REFERENCIAS

TEMÁTICO

- Anderson. (2010). *en la tesis titulada Liderazgo directivo: claves para una mejor, Escuela de la Universidad de Toronto. Canadá.*
- Astete, C. (2014). *Políticas educativas y el neoliberalismo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5420462.pdf>
- Buschman , K. (2012). *teacher tenure: Is it time for reform? Missouri Bussines*. Retrieved from. Obtenido de http://www.mlppubsonline.com/display_article.php?id=1147346
- Bushaw, W., & Lopez. (2012). *Public education in the United States: A nation divided. Phi Delta Kappan, 94(1), 8-25.*
- C, G. (2007). *Tratado de la administración Pública y del procedimiento administrativo”, Lima, Ediciones Caballero Bustamante.*
- Carpenter, J. (2013). *Thomas Jefferson and the ideology of democratic schooling. Democracy and Education, 21(2), 5.*
- Céspedes. (2013). *en su tesis titulada Gestión estratégica y desarrollo organizacional en el ministerio de defensa del Perú. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.*
- Chiroque. (2010). *El grupo Fujimori y la educación Peruana*. Obtenido de <https://www.schiroque.blogspot.com/2011/05/el-grupo-fujimori-y-la-educacion.html>.
- Constitución Política del Estado Peruano, (. (1993).
- Cuenca, R. (2006). *Es laboralmente atractivo ser docente en el Perú?, Palabras de maestro N°45, Lima, Derrama Magisterial.*
- De la Cueva. (1984). *El nuevo derecho mexicano del trabajo. México: Porrúa.*
- Diccionario de la Real Academia Española, (. (2010).
- Educación, M. d. (2013). *Decreto Supremo N° 004-2013-ED*. Lima.
- Educación, M. d. (2016). *Manual de Régimen Disciplinario* . Lima.
- Goldstein, D. (2014). *The teacher war: A history of America's most embattled profession. New York, NY: Random House.*
- Henningsen, A. (2013). *Uncertainties surrounding credit for prior teaching experienced under Missouri’s teacher tenure laws. UMKC Law Review, De Jure, 1(1), 27-39.*
- Ibarra. (2012). *tesis titulada: Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092 Puente Piedra-Lima año 2013, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.*
- jaime, S. (2000). *La situación laboral de los maestros respecto de otros profesionales: implicancias para el diseño de políticas salariales y de incentivos". En ¿Es*

- posible mejorar la educación peruana? : Evidencias y posibilidades.* Lima: Grade.
- Kuzmanichs. (2010). *Tesis titulada “Reforma Educacional Chilena. Concepciones políticas de los de profesores de Colegios Municipales de la región Metropolitana”.*
- Lamoggia. (2012). *titulada Formación y desarrollo profesional del docente en Venezuela, Universidad de Valladolid.*
- Lara. (2000). *La sanción administrativa disciplinaria.* Lima: Gaceta Jurídica.
- Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29066 modifica la Ley del Profesorado en lo referido a CPM (2007).* (2007). Lima.
- Ley de reforma Magisterial N° 29066.* (2012). Lima: San Marcos. Obtenido de http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley_de_Reforma_Magisterial.pdf
- Marquez. (2009). *tesis titulada “La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria.*
- McNeal, L. (2013). *Total recall: The rise and fall of teacher tenure. Hofstra Lab. & Emp. LJ, 30, 489.*
- Miller, C. (2013). *American President: Lyndon Baines Johnson: A life in brief.* Obtenido de Retrieved from <http://millercenter.org/president/lbjohnson/essays/biography/1>
- Mulcahy, D., & Mulcahy, D. (2014). *Presidents and policies in American education, 1981-2013. Education in North America, 1981, 299.*
- Mundial, Banco. (1995). *Priorities and Strategies for Education: A World Bank Sector Review. Washington, p. XXIII.*
- Navarro. (2006). *Dos Clases de Políticas Educativas. La Política de las Políticas Públicas.* Santiago de Chile: PREAL.
- Obama, B. (2012). *The president´s state of the union address: New York. Time.* Obtenido de Retrieved from <http://www.nytimes.com/interactive/2012/01/24/us/politics/state-of-the-union2012-video-transcript.html>
- Ojeda. (2010). *Tesis titulada “Evaluación del desempeño docente” Universidad Pedagógica Experimental Libertador-UPEL Venezuela.*
- Ormeño Silva. (2009). *Justicia y Derecho.* Obtenido de <http://justiciayderecho.org.pe/revista4/articulos/MEDIDAS%20CAUTELARES>
- Palamidessi, & Lagarralde. (2007). *Sindicalismo docente, gobiernos y reformas educativas en América Latina y el Caribe: Condiciones para el diálogo. “Sindicalismo docente y reforma educativa”.*
- Paredes Infanzón. (2012). *La estabilidad laboral en el Perú.* Lima.

- Picón, C. (2005). *Esperanzas y utopías educativas*. Lima: Femart. S.A.C.
- Plá, A. (1968). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires.
- Quispe Camacho, S. (s.f.). Universidad de Huánuco.
- Rivera, N. (2009). *tesis titulada: "Nivel de conocimiento de la legislación educativa y su relación con la Gestión Educativa"*.
- Rosales. (2006). *Trabajo de investigación, análisis crítico de la ley de educación nacional decreto No 1291 y la realidad educativa de Guatemala. Presentada en la Universidad San Carlos de Guatemala*.
- Sovero, F. (2012). *Como Dirigir una Institución Educativa A.F.A*. Lima: Editores importadores S.A.
- T, G. (2015). *tesis titulada Impacto de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021- Universidad San Martin de Porres*. Lima.
- Tobias, S., & Baffter, A. (2010). *Science teaching as a profession: Why it isn't how it could be*. Arlington, VA: NSTA Press.
- Tommasi, S. y. (2006). *Un enfoque metodológico para comprender la política de las políticas*. En *La política de las políticas públicas: progreso económico y social en América Latina*. Washington: D. C., BID.
- Torre, J. (2013). *Ponencia en la Conferencia de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.
- Torres, M. (2006). *La política y las políticas públicas en regímenes de "obediencias endebles"*. En: Franco, Rolando y Lanzaro, Jorge: "Política y políticas públicas en los procesos de reforma de América Latina". Buenos Aires: CEPAL - FLACSO .
- Trigoso D. (1989). *Los conflictos en los centros educativos*. Lima: Editores importadores S.A.
- Trigoso, D. (2013). *Régimen disciplinario en la Ley del Magisterio*. Lima- Perú: San Marcos.
- Valqui. (2012). *Tesis titulado La Influencia del material didáctico en el aprendizaje de los alumnos del segundo año del colegio Nuestra Señora de Montserrat, Universidad Federico Villarreal*.

METODOLOGICO

- Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica. Diseño del proyecto de investigación, estructura y redacción de la tesis*. (1.º ed) Lima: GRIJLE
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). México: Pearson Educación.

- Blasco y Pérez (2007) Metodología de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>
- Valderrama S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrasco S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (1º ed.). Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (5º ed.). Lima: San Marcos
- Gómez M., (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1º ed.). Argentina: Brujas.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para eleborar proyectos de Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Valderrama S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valderrama S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: **FREDDY ALEXANDER BERNAL ROJAS**

FACULTAD/ESCUELA: **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 según la ley de reforma magisterial, Año 2018
PROBLEMA GENERAL	¿Cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 según Ley de Reforma Magisterial, año 2018?
PROBLEMA ESPECIFICOS	<ol style="list-style-type: none">1. ¿De qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944?2. ¿Qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 respecto a las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944?3. ¿Cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944?
GENERAL (SUPUESTO JURIDICO)	Las implicancias jurídicas en la estabilidad laboral según Ley de Reforma Magisterial N° 29944, serían la vulneración al derecho a la estabilidad laboral de los docentes, puesto que se aplica de manera incorrecta la forma de evaluación y capacitación del docente así como las precarias condiciones laborales en las que se desenvuelve dentro de la jurisdicción de la UGEL 04.
ESPECIFICAS (SUPUESTOS JURIDICO)	<ol style="list-style-type: none">1. La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, afecta de manera negativa en el derecho a la capacitación docente de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, puesto que los profesores no están siendo debidamente capacitados de acuerdo a las realidades del enfoque educativo.2. La ley de Reforma Magisterial N° 29944 respecto a las condiciones de trabajo de los docentes en las Instituciones Educativas de lima

	<p>norte, generaría varias consecuencias en cuanto a los derechos de estabilidad laboral y desarrollo profesional.</p> <p>3. La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, repercutiría de manera negativa respecto a los estándares de calidad de enseñanza, capacitación progresiva e inclusiva en relación a la evaluación de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 04 .</p>
OBJETIVO GENERAL	Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la Ugel 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>1. Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.</p> <p>2. Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.</p> <p>3. Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	Descriptivo y Teoría fundamentada
POBLACIÓN Y MUESTRA	Lima Norte – Conforman los Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 04
CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS	<p>Ley de Reforma Magisterial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Docente • Condiciones de Trabajo <p>Estabilidad Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Docente

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Entrevistado:

.....

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

<p>Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.</p>
--

1. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

.....
.....
.....
.....

3. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

<p>Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.</p>

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

.....
.....
.....
.....

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

.....
.....
.....
.....

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

.....
.....
.....
.....

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

.....
.....

.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

.....
.....
.....
.....

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

.....
.....
.....
.....

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

.....
.....
.....
.....

FIRMA DEL ENTREVISTADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres:.....
- I.2. Cargo e institución donde labora:.....
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
- I.4. Autor(A) de Instrumento:.....

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	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

%

Lima,..... del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf.:.....

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Entrevistado: Roger Castillo Cardoso

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

61. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

Sí, tiene implicancias jurídicas en la estabilidad de los docentes ya que no son consideradas derechos universales o generales de todo ciudadano.

62. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

Sí, por que condiciona el normal desarrollo del trabajo de docente con evaluaciones que no reflejan la eficiencia o eficacia de dicha carrera.

63. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

No, por que esta condicionado a una evaluación que aún no reúne los criterios para evaluar el perfil de un docente y le permita su estabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

No cumple con la función de actualizar al docente ya que los ponentes o capacitadores no reúnen el perfil para ser transmisores de los mismos. (incapacidad)

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

No ayudan porque los procesos de enseñanza-aprendizaje deben ser transmitidos de manera personalizada para una mejor actualización. (debe ser por colegios)

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

No considero que el número sea suficiente debe ser mensual y con visita a cada institución docente tomar las horas colegiadas, todo dentro de la jornada laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

Sí, por estar sujeto a evaluaciones condicionadas de lo contrario eres retirado del Magisterio.

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

No, ya que copia de otras realidades para que la ley sea basada en la realidad de la educación de nuestro país se deben convocar a representantes de nuestro país.

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

No, principalmente por los criterios para la evaluación.

.....
.....
OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

Si afecta desde el aspecto psicológico hasta el normal desempeño laboral ya que está condicionado a que si desapruaba 3 veces es retirado del Magisterio.

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

Estoy de acuerdo ser evaluada pero de manera integral, con criterios que cubran el 100% de un buen docente peruano.

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

Si, por que afecta su estabilidad laboral al no aprobar en 3 oportunidades su FRE un despido.


.....
Roger Castillo Cardoso
ABOGADO
CAL N° 801
.....
FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL**

Entrevistado:

Rufino Condori Ceori

Cargo/profesión/grado académico:

Abogado

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

1. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

Creo que si hay implicancias jurídicas ya que afecta la estabilidad de los docentes por que no están inmersos en los derechos humanos universales.

2. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

Por supuesto. Los docentes se ven afectados con evaluaciones permanentes con evaluaciones que no son realmente adecuadas a su carrera.

3. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

De ninguna manera. no hay criterios, el docente emocionalmente se ve afectado, no hay estabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

Los foros son capacitades, no reúnen el perfil idoneo para capacitar, muchos veces son improvisados, no se cumple debidamente con las actualizaciones

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

No, no ayudan, se debe dar de manera personal a través de cada institución educativa

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

No, el número de capacitaciones no tienen nada que ver no ayudan a la actualización docente porque debe darse en los centros educativos en las horas de jornada laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

Si, por que se les esta evaluando condicionando a que sea retirado del magisterio. El docente trabaja bajo presión

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

No se ajusta a la Realidad de la Educación en el Perú; el Perú tiene otra forma de Compensaciones Sociales

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

De ninguna manera; no se cumple con las normas mínimas que velan por el ser humano

.....
.....
OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

El docente se ve afectado psicológicamente en su desempeño laboral su trabajo está condicionado a ser desaprobado en una tercera evaluación y ser separado.

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

La evaluación debe ser sujeta a una adecuada a la realidad peruana.

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

El docente se ve afectado si desaprobada la tercera vez suya, retirado, no hay estabilidad laboral.


Rufino Condori Ccori
ABOGADO
C.A.L. 78187

FIRMA DEL ENTREVISTADO

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Entrevistado:

Eduardo Anibal Enriquez Oliveros

Cargo/profesión/grado académico:

Institución: *Leanse Prado*

OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son las implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

1. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

Sí, porque tiene implicancias jurídicas en la estabilidad de los docentes u.e. que son considerados derechos universales

2. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

Sí, porque condiciona el normal desarrollo del trabajo del docente con evaluaciones que no reflejan el saber de los maestros

3. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

No, porque está condicionada a una evaluación que no reúne los criterios para evaluar

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

No cumple la función de actualizar, por que las capacitaciones a dis que es para estos no se han estado en auto.

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

No ayudan, porque deber ser más personalizadas (en la hora de la cátedra).

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

No, por que no hay seguimiento con los profesores que se capacitan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

Sí, porque está sujeto a evaluaciones condicionadas de lo contrario es sesado del magisterio.

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

No, porque es tomada de otros países, de otras realidades que no tiene que ver con nuestra país y profesores que natierrn que no.

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

No, principalmente por los criterios para la evaluación.

.....
.....
OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

Si afecta desde el aspecto psicológico, hasta el normal desempeño laboral, ya que este es condicionado a que si desaprobar tres veces es retirado del magisterio.

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

Estoy de acuerdo ser evaluados, pero de manera integral con criterios que cubran el buen desempeño docente.

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

Si, porque afecta la estabilidad laboral el no aprobar y se fue el despedido.



Mg. Eulogio A. Enriquez Oliveros
DIRECTOR (e)

FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL**

Entrevistado: *Lucio Castro Chipama*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogado*

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

1. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

Si, tiene implicancias jurídicas con respecto a la estabilidad de los docentes puesto que no se consideran los derechos que cada trabajador tiene

2. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

Si, prioriza el ahorro estatal, condiciona al maestro en su labor

3. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

El sentido de la estabilidad laboral es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, los maestros sometidos a evaluaciones donde no se tienen claro los criterios a ser evaluados

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

A mi parecer no cumple la función de actualizar para esto se requiere capacitadores conocedores del tema que sepa llegar al público al que están orientados, en la mayoría de los casos no se ve

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

No, muchas veces los capacitadores no están preparados para brindar dichas charlas

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

No, deberían ser más frecuentes tomando en cuenta los cambios que atravesaba la educación, ya lo que se busca es mejorar la actitud, conocimientos, habilidades. Sabemos que es un proceso de toda la vida.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

Si, definitivamente el maestro, esta condicionado de lo contrario es retirado del magisterio

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

No, lamentablemente con leyes de otras realidades definitivamente no toman en cuenta la realidad de nuestro país

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

No, básicamente por los criterios para la evaluación de desempeño docente

.....
.....
OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

Los docentes psicológicamente son maltratados afectando su desempeño laboral. Se trata de revalorizar la carrera del docente dese ser tratado con dignidad y respeto.

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

Completamente de acuerdo. Tomando en cuenta nuestra realidad. Sabemos que es un instrumento para el mejoramiento.

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

Si, afectando directamente la estabilidad laboral. Condicionado a no apresar en 3 ocasiones. Consecuencia el despido.

LUCIO CASTRO CHIPANA
ABOGADO
Reg. CALN N° 00821

FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Entrevistado: Antonio Karazu Comero

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

1. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

Si tiene implicancias jurídicas en la estabilidad de los docentes ya que no son considerados derechos universales o generales de todo el mundo

2. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

Su por que condiciona el normal desarrollo del trabajo de docente con evaluaciones que no reflejan las producciones, eficacia o eficiencia de dicha carrera.

3. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

No, por que esto condicionado a una evaluación que aun no reúne los criterios para evaluar el perfil de un docente y le permita su estabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

No cumple con la función de actualizar al docente ya que los ponentes o expositores no reúnen el perfil para ser transmisores de las mismas (Incapacidad).

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

No ayudan por que los procesos de enseñanza aprendizaje deben ser transmitidos de manera personalizada para una mejor actualización (debe ser por colegias).

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

No considero que el número sea suficiente, debe ser mensual y con visita a cada institución pudiendo tomar las horas colegiadas, todo dentro de la jornada laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

Sí, por estar sujeto a evaluaciones condicionadas de lo contrario eres retirado del magisterio.

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

No, ya que copia de otras realidades pero que la ley sea basado en la realidad de la educación de nuestro país se deben convocar a representante de nuestro país.

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

No, principalmente por los criterios para la evaluación.

.....
.....
OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

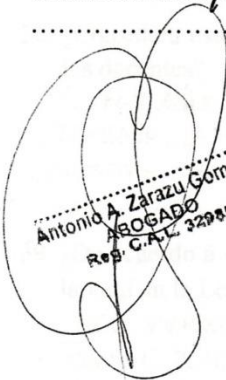
Si afecta desde el aspecto psicológico hasta el normal desempeño laboral ya que está condecorado, a que su desaprobación 3 veces es retiro del magisterio.

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

Estoy de acuerdo ser evaluado pero de manera integral, con criterios que cubran el 100% de un buen docente peruano.

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

Si, por que afecta su estabilidad laboral al no aprobar en 3 oportunidades sufre un despido.


Antonio A. Zarazu Gómero
ABOGADO
Reg. C.A.L. 32985

FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Entrevistado:

..... DENNIS LEVANO SÁNCHEZ

Cargo/profesión/grado académico: DIRECTOR

Institución: PERUANO SUIZO

OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

37. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

..... SÍ, TIENE IMPLICANCIA JURÍDICA EN LA ESTABILIDAD DE LOS
..... DOCENTES, YA QUE VULNERA ALGUNOS DERECHOS UNIVERSALES
..... DE TODO CIUDADANO

38. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

..... SÍ, POR QUE ESTAMOS SUJETOS AL DESARROLLO DE NUESTRO
..... TRABAJO A CONSTANTES GUMUACIONES QUE MUCHAS VECES NO
..... PUESITAN EL VERDADERO RESULTADO DE NUESTRA PROFESION

39. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

..... NO, PORQUE LOS CRITERIOS DE EVALUACION NO ESTAN ACORDE
..... CON EL PERFIL DOCENTE Y ESTO GUMUARIA LA ESTABILIDAD
..... LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

NO, CUMPLEN CON LA FUNCIÓN DE CAPACITAR YA QUE ESTAN HECHAS DE MANERA GENERAL Y NO AL CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN PORQUE LOS EXPOSITORES NO REUNEN LAS CALIDADES PARA DISIPAR NUESTRAS INTERROGANTES DE NUESTRO CONTEXTO.

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

NO, PORQUE EL PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE SE DEBE DAR DE MANERA PERSONALIZA CONOCER EL GESTO QUE APLICA EL DOCENTE PARA LUEGO REORDARLO Y TENER BUENOS RESULTADOS CON LOS ESTUDIANTES.

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

CONSIDERO QUE NO DEBERÍA DE SER MAS FRECUENTE COMO BIENESTRALES, DEBERIAN IMPLEMENTARLOS CON ESTRATEGIAS PARA CADA UNO TENIENDO ALUMNOS CON NECESIDADES ESPECIALES, Y SE DEBERIA DAR DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

SÍ, PORQUE ESTAMOS EN CONSTANTES EVALUACIONES CONDICIONADAS DE LO CONTRARIO ERAS RETIRADO DE LA CARRERA PÚBLICA.

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

NO, PORQUE TOMAN MODELOS DE OTRAS REALIDADES, PIENSAN QUE PORQUE FUNCIONAN EN OTROS SITIOS, SE TENDRAN LOS MISMOS O MEJORES RESULTADOS, SE DEBE CONVOCAR ESPECIALISTAS CON EXPERIENCIA DOCENTE PARA REPLICAR ESA LEY.

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

NO, PORQUE ALGUNOS CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN SON UTOPICOS.

.....
.....
OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

SI, YA QUE AFECTA EL ASPECTO PSICOLÓGICO HASTA EL
NORMAL DESEMPEÑO LABORAL

11. ¿Qué opinión tiene Ud.; sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

ESTOY DE ACUERDO CON SER EVALUADA PERO DE MANERA
INTEGRAL Y SEGÚN EL CONTEXTO DONDE SE BASA, LOS
CRITERIOS NO SE AJUSTAN PARA TODAS LAS REALIDADES.

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

SI, PORQUE DE NO APROBAR SEGÚN SE INDICA VAS HACER
DES PEDIDO:



DENNIS N. LEVANO SÁNCHEZ
DIRECTOR
FIRMA DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: **IMPLICANCIAS JURÍDICAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 04, AÑO 2018 SEGUN LEY DE REFORMA MAGISTERIAL**

Entrevistado:

JUAN PABLO QUISPE RODRIGUEZ

Cargo/profesión/grado académico:

ABOGADO

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son las Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, año 2018 según Ley de Reforma Magisterial.

1. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes?

Si contiene implicancias en la estabilidad laboral del docente ya que se vulnera derechos cuando se quiere evaluar.

2. ¿Considera usted que la ley de Reforma Magisterial vulnera el derecho al trabajo de los docentes?

Si vulnera pues la ley establece que si el docente no aprueba 3 evaluaciones será retirado del sector Educativo.

3. ¿De acuerdo a su experiencia cree usted que se garantiza el derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial?

No, ya que la ley no establece criterios reales para evaluar con criterio al docente el no tener en cuenta el contexto, capacidades que se demandan al docente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera afecta en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 el derecho a la capacitación docente según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

4. ¿De qué manera considera usted que las capacitaciones brindadas por la UGEL 04 cumple la función de actualizar al docente?

Lamentablemente la cantidad de capacitaciones organizadas por la Ugel no son las necesarias pues con esto no podrá estar actualizado.

5. ¿Considera usted que las capacitaciones docentes programadas por la Ugel 04 ayudan a los maestros a mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje?

No ayudan pues son insuficientes.

6. ¿Considera usted que el número de capacitaciones programadas por la UGEL 04 ayudan de manera significativa en la actualización del docente?

No es una cantidad mínima el docente según ley de Reforma Magisterial tiene que estar en constante capacitación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar qué implicancias jurídicas genera en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 las condiciones de trabajo según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

7. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en las condiciones de trabajo de los docentes?

Si ya que el no implementarla con materiales de trabajo complica la realidad del docente.

8. ¿Cree usted que lo normado en la Ley de Reforma Magisterial está basado en la realidad de la Educación en el Perú?

No está basado en la realidad pues no se ajusta a la realidad de nuestro país.

9. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud.; que las condiciones de trabajo del docente es considerado dentro de la Ley de Reforma Magisterial?

No está considerado ya que al momento de evaluar se hace de manera horizontal sin tener en cuenta

a los maestros que laboran en zonas rurales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Describir cómo repercute en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04 la evaluación de los docentes según Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

10. ¿De qué manera afecta la Ley de Reforma Magisterial en la evaluación de los docentes?

Afecta enormemente al docente ya que la ley establece que si el maestro no aprueba las 3 evaluaciones programadas para retirarlo sin opción a regresar al sector educación.

11. ¿Qué opinión tiene Ud.: sobre la aplicación de la evaluación considerada en la Ley de Reforma Magisterial a los docentes?

Toda evaluación es buena siempre que se ajuste a la realidad en la cual se desempeña el docente.

12. ¿Considera usted que la Ley de Reforma Magisterial contiene implicancias jurídicas en la evaluación de los docentes?

Si pues al establecer que el docente tiene 3 oportunidades para ser evaluado y si estos no aprueban serán retirados del magisterio.


Juan Pablo Quispe Rodriguez
ABOGADO
Reg. C.A.L.N. 1696

FIRMA DEL ENTREVISTADO



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Ministerio del Servicio
Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

RESOLUCIÓN N° 00026 -2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 2858-2016-SERVIR/TSC
 IMPUGNANTE : OLIMPIO ELVIS ARBIETO VACAS
 ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04
 RÉGIMEN : LEY N° 29944
 MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 CESE TEMPORAL POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara la NULIDAD de las Resoluciones Directorales N°s 07775-2015, 6079-2016-UGEL.04 y 9340, del 31 de julio de 2015, del 5 de julio de 2016 y del 10 de octubre de 2016, respectivamente, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial II la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

Lima, 11 de enero de 2017

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral N° 07775-2015-UGEL.04, del 31 de julio de 2015¹, la Dirección del Programa Sectorial II la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, en adelante UGEL N° 04, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario contra el señor OLIMPIO ELVIS ARBIETO VACAS, en adelante el impugnante, quien en su condición de Director de la Institución Educativa N° 8181 “Héroes del Alto Cenepa”, habría cometido los siguientes hechos:

(i) Remitió fuera de las 24 horas establecidas la información de los actos de violencia escolar (bullying) ocurridos el 9 de abril de 2015 en agravio del alumno de iniciales Y.H.M., vulnerando lo dispuesto en el literal a) del numeral 7.1.2 del numeral 7 de la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET “Lineamientos para la prevención y protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, aprobada por Resolución Ministerial N° 0519-2012-ED².

¹ Notificada al impugnante el 20 de agosto de 2015.

² Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET “Lineamientos para la prevención y protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas” aprobada por Resolución Ministerial N° 0519-2012-ED

“7. SOBRE LAS DENUNCIAS

(...)

7.1.2 La denuncia puede ser presentada en forma verbal o escrita y tendrán calidad de Declaración Jurada, teniendo en cuenta las siguientes precisiones:

a) En el caso de la denuncia verbal, ésta se podrá sentar ante el Director de la Institución Educativa, quien convocará a los padres de familia de la víctima y levantará un acta simple que registre la fecha.



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- (ii) Haber cometido actos de perjuicio contra el alumno de iniciales Y.H.M. al incumplir lo dispuesto en el literal e) del numeral 6.4.2 del numeral 6.4 de la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET³ y transgredir el principio de celeridad contenido en el numeral 5.2. del numeral 5 de la citada directiva⁴.
- (iii) No haber afiliado a la Institución Educativa N° 8181 “Héroes del Alto Cenepa” al Sistema Especializado en atención de casos de Violencia Escolar, en adelante SiseVe, y no haber designado al responsable del mismo, siendo el Director el responsable de promover que el Comité de Tutoría y Convivencia Democrática afilie a la Institución Educativa al SiseVe, por los que habría incumplido sus responsabilidades establecidas en la Resolución de Secretaría General N° 364-2014-MINEDU que aprueba los “Lineamientos para la Implementación de la Estrategia Nacional contra la Violencia Escolar denominada “Paz Escolar” en las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada”.

En virtud de los hechos descritos, el impugnante habría incumplido su deber contenido en el literal c) del artículo 40° de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma

los hechos denunciados, su firma y la del padre y /o madre de familia, disponiendo simultáneamente las medidas de protección y atención necesarias. El acta deberá remitirse a la UGEL correspondiente en el plazo de 24 horas de asentada. Seguidamente, se remitirá la denuncia ante el Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú”.

³ Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET “Lineamientos para la prevención y protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas” aprobada por Resolución Ministerial N° 0519-2012-ED

“6. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

(...)

6.4 En las Instituciones Educativas.-

(...)

6.4. Medidas de Protección.- En los casos de comisión o presunta comisión de un acto de violencia contra los y las estudiantes, en el marco de la presente Directiva, el Director, el Subdirector y los tutores de la Institución Educativa tienen entre otras funciones:

(...)

e) Informar inmediatamente a la autoridad policial o al Ministerio Público, sobre los hechos de violencia que constituyan presuntos actos delictivos o faltas; asimismo, informará a la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente”.

⁴ Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET “Lineamientos para la prevención y protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas” aprobada por Resolución Ministerial N° 0519-2012-ED

“5. DISPOSICIONES GENERALES

(...)

5.2. Celeridad.- Implica que toda intervención, acción y/o procedimiento realizado para prevenir y atender la violencia contra las y los estudiantes se impulse de inmediato, siendo responsable de cualquier demora por su inactividad, la autoridad educativa de la instancia correspondiente en la que se encuentre el proceso”



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

28. Asimismo, la declaración de nulidad también debe de alcanzar a la Resolución Directoral N° 9340, en aplicación del numeral 13.1 del artículo 13° de la Ley N° 27444, modificada por el Decreto Legislativo N° 1272²⁶.
29. Finalmente, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del principio al debido procedimiento administrativo, resulta innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de las Resoluciones Directorales N° 07775-2015, 6079-2016-UGEL.04 y 9340, del 31 de julio de 2015, del 5 de julio de 2016 y del 10 de octubre de 2016, respectivamente, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial II la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución Directoral N° 07775-2015-UGEL.04, del 31 de julio de 2015, para lo cual la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04 deberá tener en cuenta al momento de calificar la conducta del señor OLIMPIO ELVIS ARBIETO VACAS, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor OLIMPIO ELVIS ARBIETO VACAS y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, modificada por el Decreto Legislativo N° 1272.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

²⁶ Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, modificada por el Decreto Legislativo N° 1272

"Artículo 13°.- Alcances de la nulidad

13.1 La nulidad de un acto sólo implica la de los sucesivos en el procedimiento, cuando estén vinculados a él. (...)"



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Ministerio de Justicia

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Regístrese, comuníquese y publíquese.

GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL

CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE

ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL

A15/CP3



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN N° 00572 -2017-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 897-2017-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : VIRGINIA MERCEDES GALA LLAUCA
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06
RÉGIMEN : LEY N° 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CESE TEMPORAL POR DOS (2) MESES SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora VIRGINIA MERCEDES GALA LLAUCA contra la Resolución Directoral UGEL N° 02170, del 20 de febrero de 2017, emitida por la Dirección del Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, al no haberse acreditado la responsabilidad del impugnante en los hechos imputados.

Lima, 30 de marzo de 2017

ANTECEDENTES

1. El 15 de julio de 2016, la Dirección de la Institución Educativa N° 202 "El Paraíso de Cajamarquilla" comunicó a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, en adelante la UGEL N° 06, sobre presuntos maltratos físicos y psicológicos contra los menores de iniciales F.P.M.H y J.A.D.Q, por parte de la señora VIRGINIA MERCEDES GALA LLAUCA, docente de la institución educativa, en adelante la impugnante.
2. Mediante Informe Preliminar N° 198-2016-UGEL.06ª/ARH/ST-CPPADD, del 15 de julio de 2016, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL N° 06 recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, por los siguientes hechos:
 - (i) El día 16 de junio de 2016, habría maltratado físicamente al menor de iniciales F.P.M.H, al golpearlo en la espalda con la mano, como medida correctiva, ante una aparente inconducta del alumno.
 - (ii) En un paseo escolar a unas ruinas, habría tratado de forma humillante al menor de iniciales F.P.M.H, al dejarlo llorando en el salón de clases durante el paseo y burlarse de él al retorno del mismo por el hecho de que continuaba llorando.
 - (iii) El día 30 de junio de 2016, habría maltratado psicológicamente al menor de iniciales F.P.M.H, al decirle que "era malo y merecía ser castigado".
 - (iv) Habría tratado de forma humillante al menor de iniciales J.A.D.Q., al gritarle y reprocharle por la manera de pintar un dibujo.



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

3. Con Resolución Directoral N° 08515, del 27 de octubre de 2016, la Dirección de Programa Sectorial II de la UGEL N° 06, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, por los hechos detallados en el numeral anterior, al transgredir lo previsto en los artículos 3° y 4° de la Ley N° 27337 – Código de los Niños y Adolescentes¹, el inciso 1) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú², transgrediendo el principio e incumpliendo su deber establecido el inciso b) del artículo 2° y el inciso c) del artículo 40° de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial³, incurriendo en la falta contemplada en el inciso a) del artículo 48° de la citada ley⁴.
4. El 3 de enero de 2017, la impugnante presentó sus descargos, negando y contradiciendo todos los extremos de las imputaciones, ya que nunca ha agredido a ningún niño o niña de forma física o verbal, menos a los menores de iniciales F.P.M.H. y J.A.D.Q.

¹ Ley N° 27337 – Código de los Niños y Adolescentes

"Artículo 3°.- A vivir en un ambiente sano.-

El niño y el adolescente tienen derecho a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado.

Artículo 4°.- A su integridad personal

El niño y el adolescente tienen derecho a que se respete su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. No podrán ser sometidos a tortura, ni a trato cruel o degradante. Se consideran formas extremas que afectan su integridad personal, el trabajo forzado y la explotación económica, así como el reclutamiento forzado, la prostitución, la trata, la venta y el tráfico de niños y adolescentes y todas las demás formas de explotación".

² Constitución Política del Perú de 1993

"Artículo 2°.- Derechos fundamentales de la persona

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece".

³ Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial

"Artículo 2°.- Principios

El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

(...)

b. PRINCIPIO DE PROBIDAD Y ÉTICA PÚBLICA: La actuación del profesor se sujeta a lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley.

Artículo 40°.- Deberes

Los profesores deben:

(...)

c) Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.

(...)"

⁴ Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial

"Artículo 48.- Cese temporal

Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave. También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes:

a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.

(...)"



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

por la cual tenía el deber de realizar todas las actuaciones necesarias para obtener convicción suficiente sobre la responsabilidad de la impugnante. Sin embargo, en el presente procedimiento no se ha cumplido tal deber, tal como se desprende de los fundamentos de la presente resolución.

26. Por tales consideraciones, esta Sala estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, en aplicación de los principios de presunción de inocencia y verdad material que rigen el procedimiento administrativo.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora VIRGINIA MERCEDES GALA LLAUCA contra la Resolución Directoral UGEL N° 02170, del 20 de febrero de 2017, emitida por la Dirección del Programa Sectorial II de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06, por lo que se REVOCA la citada resolución.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora VIRGINIA MERCEDES GALA LLAUCA.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora VIRGINIA MERCEDES GALA LLAUCA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06 para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06.

QUINTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. (...)"



PERÚ

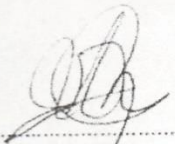
Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil


Tribunal del Servicio
Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Regístrese, comuníquese y publíquese.


RÍCARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL


LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE


ANA ROSA CRISTINA
MARTINELLI MONTOYA
VOCAL

L3/CP1