



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Características de la Implementación de la Ley de Carrera Pública
Magisterial en Docentes de Lima Metropolitana, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Pantoja Poma Johanna Maddlen (ORCID: 0000-0002-6994-7337)

ASESOR:

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior (ORCID: 0000-0002-4148-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de investigación a Dios, con gratitud por darme salud y entendimiento en estos tiempos tan difíciles. A mis amados hijos Gonzalo, Sebastián y Joaquín por su amor, paciencia y comprensión, a mis padres por su apoyo incondicional y a mi querido esposo Luis por ser mi compañero en este largo camino de aprendizaje y esfuerzo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la fortaleza de emprender un nuevo horizonte en mi formación profesional. A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de crecer académicamente, en especial a mi estimado asesor, el Mg. Guido Bravo Huaynates, por su motivación, apoyo y dedicación.

Y a todos los docentes de Lima Metropolitana que participaron en este estudio, por su tiempo y apoyo.

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	39
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre las características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial	17
Tabla 2. Niveles y rangos del cuestionario características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial	18
Tabla 3. Criterios para la validación	19
Tabla 4. Datos sociodemográficos de los docentes de lima metropolitana, 2021 (N=320)	19
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variable características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial	21
Tabla 6. Distribución de frecuencias de la dimensión ingreso a la Carrera Publica magisterial	21
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la dimensión permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial	22
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la dimensión acceso a cargos	22
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión remuneraciones, asignaciones e incentivos	26
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión jornada de trabajo y cese	27
Tabla 11. Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial	27
Tabla 12. Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y el ingreso a la Carrera Publica magisterial	29
Tabla 13. Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y la permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial	31
Tabla 14. Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y la dimensión acceso a cargos	32

Tabla 15. Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y las remuneraciones, asignaciones e incentivos	34
Tabla 16. Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y la jornada de trabajo y cese	35

Resumen

El objetivo fundamental de esta investigación es determinar las características de la Ley de Carrera Pública Magisterial en los docentes nombrados de diferentes instituciones educativas de Lima Metropolitana. La metodología que se implementó es cuantitativa, de tipo descriptiva simple. La población está constituida por docentes nombrados de los diferentes niveles de la EBR, de diferentes Instituciones Educativas Públicas de Lima Metropolitana. La muestra por 60 docentes a quienes se les aplicara un cuestionario. Se les aplicó un cuestionario de 24 ítems, con un muy buena de validez y una excelente confiabilidad. En los resultados en relación a las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021, se obtuvo que, el 54,4% presenta un valor eficiente, lo contrario sucede con el 6,9% cuyo valor presenta un nivel muy eficiente.

Palabras clave: Ley de Carrera Pública Magisterial, Educación Básica Regular, Necesidades de la carrera docente.

Abstract

The fundamental objective of this research is to determine the characteristics of the Law of Public Magisterial Career in the appointed teachers of different educational institutions of Metropolitan Lima. The methodology that was implemented is quantitative, of a simple descriptive type. The population is made up of teachers appointed from the different levels of the EBR, from different Public Educational Institutions of Metropolitan Lima. The sample consists of 60 teachers to whom a questionnaire will be applied. A 24-item questionnaire was applied, with a very good validity and excellent reliability. In the results in relation to the characteristics of the implementation of the Law of Public Teaching Career in teachers of Metropolitan Lima, 2021, it was obtained that, 54.4% presents an efficient value, the opposite happens with 6.9% whose value presents a very high level. efficient.

Keywords: Public Teacher Career Law, Regular Basic Education, Needs of the teaching career.

I. INTRODUCCIÓN

Ante la emergencia sanitaria, suscitada en el año 2020, a causa del virus COVID - 19, muchas realidades se mostraron crudas y lamentables, en un contexto social que evidencia hasta la actualidad, la necesidad de profundos cambios en los servicios básicos, como la educación, lo que se observa en muchas políticas públicas que no responden a las necesidades de todos sus ciudadanos, con una educación que no alcanzó a todos, mostrándose brechas profundas en diferentes países (Mendoza, 2021).

Actualmente muchos estados se encuentran impulsando una política pública educativa, donde los docentes mejor capacitados puedan obtener su nombramiento, ingresando a sistemas de carrera docente en función de la meritocracia y otros aspectos fundamentales como su desempeño docente.

Así podemos mencionar a países como México con la Ley General del servicio Profesional Docentes (2013), con respecto a esta Ley mexicana, Mainardes (2018), afirmó que los agentes y autoridades del sistema educativo mexicano tienen como obligación la reconsideración de tres premisas de esta Ley, que son el propósito, la tradición y el contexto. Por otro lado, García (2018), manifestó que actualmente la propuesta está enfocada en el logro de la excelencia educativa como pilar fundamental de la política educativa, sin embargo, no se logran por problemas de la corrupción, la inapetencia de los docentes por cambiar las cosas, entre otros. Por otra parte, en Chile, implemento su Sistema de Desarrollo Profesional Docente (2016) sin considerar la extensión de los derechos y los procesos de cambio, por lo que se encuentran en contradicción sobre las Bases Curriculares Nacionales. En Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) no da respuesta al contexto social, cultural, ni económico, convirtiéndolo en fenómenos invisibles.

En el Perú, para validar la profesión docente solo se necesita ser egresado de cualquiera de las 341 escuelas o institutos pedagógicos o de alguna de las 53 de las facultades universitarias de educación. No obstante, la preparación y formación inadecuada, la sobredemanda de egresados (al año culminan cerca de 30 mil y solo existen 3300 vacantes) lograron hacer menos esta gran profesión (González, 2015). Ahora bien, Cuenca (2008), expuso que la discusión sobre la

necesidad de la carrera docente se inicia a finales del 2001 y el proceso en sí es un ejemplo de transformación en las formas de construir políticas públicas. El 12 de julio de 2007, se promulgó la Ley N°29062, “Ley la Carrera Pública Magisterial” LCPM derogando la ley del Profesorado, La Ley N° 29944, con el objetivo de elevar la calidad de la educación, en todo el país, para ello se plantea consolidar las áreas de gestión pedagógica, de gestión institucional y de investigación, generando un impacto importante en el desarrollo del Proyecto Educativo Nacional al 2021

A partir del año 2008 se incrementaron los esfuerzos por una mejora sobre la calidad educativa, mediante la acción de prohibir la creación de más facultades y limitando la cantidad de vacantes en las existentes, no obstante, con la aplicación de la LCPM, que establece los contratos y sueldos en función a los méritos. Las evidencias en sus primeros años no fueron alentadoras: la mitad de los maestros evaluados tuvo muchas dificultades para desarrollar cálculos aritméticos. Fue así que en la prueba ejecutada en marzo del 2015, de los 146.436 postulantes solo el 11% clasificó al obtener una nota mayor a 14 (González, 2015).

Desde el punto de vista de Salazar (2016), desde entonces se llevaron a cabo cinco concursos de nombramiento, año a año y cuatro concursos de ascenso de escala magisterial, manifestándose siempre el descontento de muchos docentes, a causa de las pocas plazas publicadas y de acceso para el nombramiento y el ascenso. En el año 2015, fueron 50 mil los profesores incorporados a la carrera. Siendo una cifra menor al 30 %, en relación a los 300 mil docentes y profesores del país, sin embargo, el proceso tenía miras hasta el 2017. Entre las dimensiones es la mejora del sueldo y paro a incrementarse de S. 1200 a S.4000, sin embargo, esto fue alcanzado por la corrupción. Ahora bien, en todo el 2019, apenas se ocupó el 20 % de los 20 mil puestos disponibles, a pesar que 24890 fueron aprobados, siendo responsables los comités instalados en cada colegio, que representan la última fase de evaluación, al ocultar plazas para favorecer a sus allegados; en el último concurso de ascenso realizado en el 2020, solo 4972 docentes lograron ascender a la tercera escala magisterial, 5183 docentes ascendieron a la cuarta escala y 4681 docentes lograron alcanzaron la quinta escala, siendo un número muy inferior los que lograron escalas superiores. De esta forma se tuvo al finalizar

el año 2020, solo 60 mil maestros incorporados a la LCPM, de un total de 315 mil a nivel nacional.

Por lo anteriormente expuesto, se considera que la implementación de la LCPM no se considera realmente exitosa, no fue creada en las condiciones adecuadas, no se discutió ni aprobó por la totalidad del Congreso sino únicamente por la comisión permanente, fue promulgada durante un huelga de docente, lo que llevo a que en su gran mayoría la perciban como un castigo, existen enormes fallos en su implementación como filtraciones de las evaluaciones y alteraciones en las puntuaciones de la evaluación nacional, además, de la enorme campaña de desprestigio de la Ley, como la propulsora de despidos que conciben como injustificados, lo que justifica porque solo una minoría de docente y profesores optaron por que dicha ley fuera incorporadas. Por otro lado, el tardío y torpe proceso de incorporación trajo consigo a que docentes de distintas instituciones educativas que tienen las mismas funciones y cumplen el mismo horario, recibiendo remuneraciones y pagos distintos, lo que deterioro el clima institucional (Herrero, 2020).

Por lo que se puede decir que, en definitiva, la Ley no pudo incorporarse entre el magisterio como una opción para desarrollarse profesionalmente. Sino que fue percibida como un castigo. Igualmente, Herrero (2020), afirmó que cada es necesario que cada uno de los docentes y profesores sean administrados mediante una sola ley que les proporciones incentivos y reconocimientos en base al cumplimiento de su desempeño en el aula y que permita que aquellos que no tengan las capacidades y competencias tampoco la vocación, se aparten del ejercicio docente; a pesar de haber transcurrido más de 14 años desde su origen y haberse modificado algunos aspectos de la Carrera Publica Magisterial con la Ley de Reforma Magisterial promulgada en el 2012, la lentitud e ineficiencia como ante se detalló en su implementación, ha generado mucha incertidumbre y en algunos casos, insatisfacción en los maestros que se encuentran nombrados bajo este régimen y los que postulan a una plaza vacante.

Comprendiendo el alcance que tiene el régimen de la Carrera Publica Magisterial conformado por el 58% de docentes del sector público al 2020, según información del Sistema de Administración de Plazas (NEXUS); en la actualidad la

reforma educativa se encuentra en un periodo de tránsito y reafirmación de la carrera docente, en busca de un consenso, que le permita al Estado, mejorar sus servicios educativos para sus ciudadanos, garantizando la calidad de la educación, asociándola a la meritocracia y evaluación del docente.

Esta investigación se fundamentó en la necesidad de determinar las características de la política educativa adoptada en el Perú, por la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en la percepción de los docentes nombrados de Lima Metropolitana.

Se formuló el problema general: ¿Cuáles son las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021?

Y los problemas específicos son: a) ¿Cuáles son las características según la dimensión de ingreso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? b) ¿Cuáles son las características según la dimensión permanencia y ascenso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? c) ¿Cuáles son las características según la dimensión acceso a cargos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? d) ¿Cuáles son las características según la dimensión remuneraciones, asignaciones e incentivos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? e) ¿Cuáles son las características según la dimensión jornada de trabajo y cese, en la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021?

Para el desarrollo de esta investigación se han revisado diversas fuentes bibliográficas y diversas experiencias de investigación plasmadas en páginas web sobre investigación, se hizo uso de los conocimientos, dando un marco teórico razonable y sostenible a la definición de la ley de Carrera Publica Magisterial y sus dimensiones, conformando un marco teórico, que puede ser utilizado por como un estudio para la comunidad en general.

La aplicación del instrumento elaborado de medida fiable y probado en la muestra, se justifica de manera práctica, debido a que su data fue recolectada de primera mano, determinando las características de la implementación de la *LCPM* en docentes de Lima Metropolitana, se justifica la investigación y podrá ser utilizada como referencia para futuras investigaciones y estudios.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó el objetivo general: Determinar las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

Y los objetivos específicos son: a) Determinar las características según la dimensión de ingreso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. b) Determinar las características según la dimensión permanencia y ascenso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. c) Determinar las características según la dimensión acceso a cargos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. d) Determinar las características según la dimensión remuneraciones, asignaciones e incentivos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. e) Determinar las características según la dimensión jornada de trabajo y cese, en la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto de referencias internacionales se considera muy relevante el estudio de Barber y Mourshed (2007), donde tuvieron por objetivo comprender por qué los sistemas educativos con más alto desempeño en el mundo logran mejores resultados, que los demás, y por qué algunas reformas educativas tienen tanto éxito, y otras no. Se revisaron las características de 25 sistemas educativos de todo el mundo, entre ellos diez de los sistemas con mejor desempeño, analizando lo que tienen en común y las herramientas que emplean para mejorar los resultados de sus alumnos. Destacando tres aspectos fundamentales: docentes destacados y aptos para brindar una educación eficaz, la formación y apoyo continuos a los docentes y asegurar que su sistema educativo tenga la capacidad de brindar la mejor educación posible a todos sus alumnos. De igual manera aseguran que se pueden lograr mejoras a corto plazo sin importar la cultura o el lugar donde se encuentren. Concluyendo que para lograr una educación de calidad se debe perfeccionar la selección de docentes, así como mejorar su instrucción y sus salarios, elevando su status y formación pedagógica.

En ese sentido, Altinyelken, M.; Verger, A. (2013), en su investigación exploran la relación entre las políticas educativas globales y los procesos de desarrollo internacional, estudiando más a fondo el rol que desempeñan los docentes en los procesos de políticas globales y los efectos de estas políticas en el trabajo y el profesionalismo de los maestros. Afirmando que las reformas gerenciales proyectadas tendrán efectos muy desiguales y serán recibidas de manera muy diferente según los factores institucionales y contextuales.

Del mismo modo Azis (2018), precisa que las políticas educativas son aquellas que representan el elemento primordial del sistema escolar de un estado, involucrando a los distintos estamentos, actores sociales y políticos. Asumiendo que uno de los principales factores determinantes respecto a la calidad de la implementación de una política educativa es la coherencia del sistema educativo, definiendo el diseño de las políticas mismas y su proceso de continuidad, relacionándose directamente con el quehacer de los líderes, docentes y la comunidad.

En ese aspecto, Rueda (2017) en su artículo, desarrolla un análisis al proceso de sustitución del programa Carrera Magisterial (CM) por el nuevo Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica (PPFIEB), en México. Los programas mencionados se ejecutan en dicho país desde el año 1992, refiriéndonos a la CM, con la finalidad de reconocer el trabajo del maestro, siendo reemplazado el año 2015 por el Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica (PPFIEB), concluyendo que la carrera magisterial ha sido modificada, por la exigencia de lineamientos políticos, sin tomar en cuenta la realidad de los docentes, estableciendo un régimen meritocrático, que dista mucho del escalafón horizontal instaurado por mucho años.

En esa perspectiva, Nohilly y Tynan (2019) afirmaron que existe distanciamiento entre la aplicación de las políticas de bienestar y la práctica pedagógica. De lo cual se puede inferir que el conocimiento teórico de las necesidades educativas es una realidad muy distinta a lo que es el contexto real de la práctica docente.

Al mismo tiempo Chimier, Tournier y Childress,(2019) refieren en su investigación *Designing teacher career structures and evaluating staff performance*, a la revaloración del docente, manifestando la necesidad de mostrar la docencia como una opción profesional rentable y atractiva, analizando las estructuras de carrera docentes de los diferentes países en las últimas décadas, con la finalidad de brindar los beneficios de las experiencias vividas y proporcionar a los gobernantes, diversas opciones con respecto al diseño de las carreras docentes, haciendo énfasis en los procesos de gestión y a los efectos positivos y negativos de las reformas magisteriales.

En ese sentido Mattingly (2018) en su artículo *Workplace autonomy and the reforming of teacher education*. In *Critical studies in teacher education* refiere a los esfuerzos que se dan en la actualidad para reformar la formación del a los docente problemas de autonomía del maestro, a las condiciones de trabajo de los docentes como una consecuencia del crecimiento urbano a lo largo del tiempo, por presiones ideológicas y modelos sociales, la formación del docente necesita una comprensión histórica de su desarrollo ocupacional, donde se incluya los problemas de la política

social, estableciendo una simbiosis entre la escolaridad y la autonomía de la enseñanza del docente.

Tomando en cuenta a Baker, Chaseling, Boyd y Shipway (2018) en su estudio "Teachers' response to a new mandatory professional development process: does it make a difference?. Professional development in education", donde analiza la eficacia del Performance and Development Framework en el rendimiento y desarrollo de los docentes en el periodo de reformas aplicada por el Departamento de Educación de Nueva Gales del Sur, el mayor proveedor de escolarización en Australia, en la cual cinco profesores de una escuela fueron entrevistados tres veces durante el año escolar para obtener información durante la experiencia del nuevo sistema. El estudio concluye que este desarrollo profesional obligatorio fue generalmente exitoso en este contexto, mientras que hay margen para mejora adicional, específicamente en relación con practica reflexiva, obteniendo una percepción favorable de la implementación inmediata del Programa de Desempeño y Desarrollo del maestro en Australia.

Es importante también mencionar a Geiger, y Pivovarova (2018) que en su investigación, analizan los factores que motivan a los docentes de todo el mundo a abandonar su profesión asociándola directamente a la calidad de los programas de preparación, la carga del trabajo docente y a las condiciones de trabajo, se estudiaron tres años de datos de retención de maestros de las escuelas públicas de Arizona y datos de encuestas cuantitativas y cualitativas sobre las condiciones laborales para comprender la relación entre los patrones de deserción y las condiciones laborales percibidas en sus escuelas, concluyendo que las condiciones laborales son un factor mediador en la interacción entre la demografía escolar y la deserción docente. Podemos entonces inferir de este estudio con las políticas públicas planteadas en esta nueva reforma educativa, donde se buscan mejorar las condiciones laborales de los maestros, insertándolos en una carrera meritocrática que les permita su desarrollo profesional y el acceso a cargos. Murray, Swennen y Kosnik,(2019) afirman que la formación docente se somete a reformas que buscan satisfacer demandas nacionales e internacionales de la educación de calidad, los gobiernos tienen la gran responsabilidad de generar políticas públicas que respondan a la globalización y la competitividad educativa.

En ese sentido la Unesco (2021), en la guía Desglosar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 Educación 2030, sostiene como uno de principios fundamentales: la educación como un bien público, responsabilizando al Estado de la protección, el respeto y el cumplimiento del derecho a la educación. Y precisa también que la educación es un proceso inclusivo de formulación y aplicación de políticas públicas. Propone como una de sus metas al 2030 aumentar la oferta de docentes calificados, destacando la importancia del docente para el cumplimiento de todas las metas del ODS 4. Requiriendo su atención prioritaria para garantizar una educación con equidad, con salarios adecuados, motivándolos e impartiendo una preparación profesional óptima.

Coincidiendo con Escribano (2016), en su estudio referido a la calidad educativa asociada con el desempeño docente, que se realizó con el objetivo de reconocer las necesidades e insatisfacciones de la educación, concluye que el desempeño del docente es la fórmula para una educación de calidad

Dentro del contexto nacional tenemos en la Constitución Política del Perú, la Ley General de Educación N°28044, en su capítulo III, artículo 13, ítem e establece la “Carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral”.

La Ley de Reforma Magisterial N° 29994 (LRM), aprobada en el año 2012 y su Reglamento (2013), donde se establece la “Carrera Pública del Docente basada en la meritocracia y capacidad de los docentes, con la finalidad de promover su desarrollo profesional y una educación de calidad para el logro del aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, razón de ser de su ejercicio profesional”.

De esta misma manera Bocio (2020), se refiere a la LRM como un regulador de los derechos y deberes, incentivando la preparación continua del docente, donde los maestros nombrados tengan las mismas posibilidades y beneficios.

Cuenca (2018), se refiere a la carrera docente peruana como una de segunda generación en latinoamericana, orientada a resultados, ocupa el puesto de trabajo aquel mejor capacitado, cuya la principal característica es la meritocracia, el tránsito por las diferentes escalas, así como la estabilidad laboral o

la salida del puesto de trabajo, que solo dependen de los méritos profesionales de los profesores. Con la promoción laboral horizontal, procesos de evaluación e incentivos monetarios siendo estas la más importante diferencia de las anteriores carreras docentes.

En ese sentido, García (2017), quien realizó el estudio Lento... ¿pero seguro?: El proceso de adopción y avance de la LRM como la política pública que norma la carrera docente durante el período 2006-2015; método cualitativo, con recolección de información y percepciones de los actores, funcionarios públicos, y gestores de la Reforma Magisterial, complementada con bibliografía pertinente, concluye que el proceso de formulación e implementación de la reforma magisterial se dio por un conglomerado de acciones estatales poco articuladas, que se dieron en tiempos ilógicos, pero que a pesar de todo, logro un proceso exitoso, mejorando las propuestas anteriores en base a las experiencias vividas en nuestro país y con el cambio de estrategia política donde se pasó de la confrontación al dialogo incluyendo a todos los protagonistas estatales en conjunto.

Según Cuenca (2015), la Reforma Magisterial se avizorara como una reforma de segunda generación, que permitiría el desarrollo profesional del docente, y no simplemente una ley que determine y norme los procedimientos de contratos entre docentes y el Estado. Lo fundamental de este proceso tiene su génesis en el cambio y la evolución del Estado del Perú, en relación a la aplicación de nuevas estrategias para organizar y dirigir la reforma educativa en el país.

Es así que Mandamiento (2021), con el propósito de analizar la política pública educativa , investigó sobre el proceso de evaluación en el concurso de ascenso de escala magisterial en la UGEL de Tacna, 2021, se utilizó el enfoque cualitativo, no experimental con una muestra de 45 docentes nombrados ubicados desde la primera a la séptima escala ,de dicha jurisdicción, concluyendo que en la jurisdicción de la UGEL Tacna, se observa una gran difusión y alcance de la política pública referidos al concurso de ascenso de escala magisterial.

En este contexto Choque Mendoza (2019), en el estudio que realizó, en el marco de un proyecto de investigación internacional sobre carreras docentes implementado por el Instituto Internacional de Planificación de la Educación (IIPE)

de la Unesco, hace referencia al gobierno peruano y su aprobación de la Ley de Reforma Magisterial en 2012, con el objetivo de simplificar una compleja estructura de carrera docente, este nuevo sistema basa la selección y promoción de docentes a través de evaluaciones y valoraciones estandarizadas, a la vez ofrece oportunidades para que los maestros se movilen a través del sistema, de una escala profesional a otra superior. Esta reforma ambiciosa, busca seleccionar y retener a docentes talentosos, al tiempo que vincula los ascensos y aumentos salariales al desempeño profesional, siendo una característica fundamental del proceso de reforma. Esta publicación investigó los retrasos significativos en la implementación como resultado de obstáculos administrativos y financieros.

En ese aspecto Ccopa M.y Ccopa V. (2019) en su estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional sobre la Influencia de la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial en la actitud de los docentes de la Institución Educativa Mx. Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Wanchaq en el Cusco ,2017, con una muestra de tipo no probabilístico, concluye que si existe una relación valedera y directa entre la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial y la actitud del docente, afirmando que, a mayor trascendencia de la ley, mejor actitud del maestro, tanto en su desempeño como en el proceso educativo.

Se consideró que uno de los aspectos más relevantes de esta investigación referida a las características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial es la evaluación del desempeño docente, que se considera requisito fundamental para el ingreso a esta carrera, durante el proceso de ascenso de los docentes en las diferentes escalas y para su acceso a cargos jerárquicos.

En ese sentido Ravela (2009), se refiere a la evaluación del desempeño docente como resultados de confusiones conceptuales sobre el verdadero fin de evaluar, de la naturaleza del trabajo docente y de los incentivos requeridos. Es por ello que define de fundamental los fines de la evaluación, distinguiendo los conocimientos de la competencia profesional, desde ese punto de vista la evaluación no cumple ninguna finalidad y se convierte en un tema burocrático.

De acuerdo a Timana (2015), en la investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de Impacto de la aplicación de la Ley No. 29062 y la Ley No. 29944 en

relación al desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 5 *UGEL* 04, 2015, con un enfoque cuantitativo, descriptivo de diseño no experimental transversal comparativo relacional, con una población de docentes de los tres niveles de educación básica regular de instituciones educativas de dicha jurisdicción, el análisis estadístico se realizó con una prueba no paramétrica con el coeficiente U de Mann Whitney y con un nivel de significancia de 0,05. Las conclusiones fueron: el desempeño docente no es diferente entre los docentes que ingresaron con la Ley No. 29062 frente a los que ingresaron con la Ley No. 29944 en las instituciones educativas de la Red 5 *UGEL* 04, 2015, concluyéndose que el Desempeño docente no es diferente entre los docentes de la Carrera Publica Magisterial No. 29062 y la Ley No. 29994 *RCPM*.

De la misma manera, Collanqui (2017) refiere en su investigación “Criterios de evaluación para el acceso a la carrera pública magisterial y el derecho al trabajo de los profesores”, cuyo objetivo fue analizar la situación real de las evaluaciones de acceso a la CPM en el Perú, con la finalidad de determinar los factores que afectan este proceso y consecuentemente al derecho al trabajo docente, obteniendo como resultados que existen aspectos fundamentales en la normativa y en el proceso de acceso a la CPM que trasgreden el derecho al trabajo de los docentes que postulan a un nombramiento.

Así mismo Ruiz (2018), en su investigación estudia la probabilidad que tienen los aspirantes de acceder a un cargo superior a partir de sus características (marginación de su contexto, formación y grado académico, experiencia).concluyendo que las élites económicas y académicas son las que tienen mayor éxito en el concurso de acceso, que no es un factor importante la experiencia para lograr ascender y que los normalistas tienen éxito en la carrera magisterial necesariamente, por la introducción de las evaluaciones de selección. Se demuestra en este estudio que el nuevo sistema mexicano de selección es anómalo, porque valora muy poco la experiencia de los docentes para ocupar los cargos de mayor jerarquía y fomenta el acceso a docentes novatos en gestión.

Reyes, F. (2016) en su investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, cuyo objetivo fue identificar la relación entre las actitudes y estado emocional de los docentes frente a la evaluación de ingreso al primer nivel de la CPM de la provincia

de Satipo, donde se aplicó la técnica de la encuesta Y como instrumento un cuestionario dicotómico, siendo la muestra, docentes contratados de la jurisdicción. Concluye, que, si existe relación importante entre la actitud y estado emocional del maestro contratado con respecto a la evaluación de ingreso a la CPM, siendo favorable en la mayoría de casos.

Es importante mencionar a Mostacero, E. (2021) en su investigación, donde analiza el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la CPM del año 2018 y 2019, de la Institución Educativa 2089 Micaela Bastidas. Este estudio fue de tipo básico, con un enfoque cualitativo, utilizando como instrumento las guías de entrevista estructurada. Llegando a la conclusión que, si existieron fortalezas en los docentes que participaron en el programa de inducción a la Carrera Publica Magisterial, en su desarrollo profesional y en la mejora de la práctica pedagógica, adicionalmente se fortalecieron sus competencias profesionales.

Asimismo, Delgado (2016), en su investigación “Expectativas de la Ley de Reforma Magisterial en los Docentes de la Red Educativa de Acomayo 2016” cuyo propósito fue determinar la medida en que la LRM 29944 influye en las expectativas de los profesores del distrito de Acomayo, provincia de Acomayo, en la Región del Cusco. El estudio, correspondió a una investigación descriptiva explicativa, de diseño no experimental de tipo descriptivo simple, tuvo una muestra de 66 docentes seleccionados de manera no probabilística e intencionada. Los resultados de la investigación evidencian que los docentes del distrito de Acomayo tienen en su mayoría, alcanzando el 97%; una expectativa desfavorable y muy desfavorable de la ley, al igual que las expectativas económicas, laborales y profesionales.

Teniendo en cuenta a Fernández (2020), en su investigación sobre los efectos que se producen después de la aplicación del programa de inducción docente de la CPM, en el desempeño de los profesores noveles, con un enfoque cuantitativo, con una muestra de 90 docentes, llegando a la conclusión que el programa optimiza el desempeño de los maestros noveles en los aspectos pedagógicos, cultural, de valores e identidad, afianzando sus capacidades profesionales y personales.

Según Bernal (2018), en su estudio, cuyo propósito fue determinar las implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la *UGEL 04* según *LRMN 29944* en el año 2018, de enfoque cualitativo de tipo básico, con una muestra de muestra de 10 profesionales entre Abogados Especialistas en el Derecho Administrativo y Docentes en actividad con experiencia en cargos directivos y 10 docentes del distrito de comas que pertenecen a la *UGEL- 04*, concluye que la *LRM 29944* tiene consecuencias jurídicas en la estabilidad laboral de los profesores de la *UGEL 04* , relacionando estos resultados a la inadecuada aplicación de la norma, por falta de capacitación , insuficiencia de materiales educativos y condiciones laborales desfavorables en muchos casos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo, del cual Hernández et al., (2014), manifiestan que se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4). De tipo básica por su condición de probatorio y secuencial. Surge de la idea que va sumando y agarrando consistencia, y, que, a su vez, una vez delimitada, se establecen los objetivos y se formulan las interrogantes, se hace una investigación sobre las fuentes de investigación que existen para hacer la construcción del marco teórico y sus perspectivas. De las interrogantes nacen las hipótesis y determinan la variable. Se elabora un esquema que pruebe el diseño: se evalúa la variable dentro de un contexto específico, se analiza el tratamiento estadístico y se definen un grupo de conclusiones (Hernández et al., 2014). Todo esto ocurrirá desde un diseño descriptivo que pretende encontrar características claves y definir las cualidades de ciertos fenómenos que se desean analizar (Hernández et al., 2014, p.92).

Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra.

O: Información relevante.

3.2. Variable y operacionalización

Variable: Ley de Carrera Magisterial, independiente, cuantitativa y medida en escala ordinal.

Se entiende por variable a la propiedad que fluctúa y que en su variación puede ser medida, observada y evaluada. Este concepto se puede aplicar en individuos u otros seres vivos, hechos, fenómenos y objetos (Hernández et al., 2014, p.93). Por otra parte, la Operacionalización está sustentada en definir conceptual y operacional de la variable, al diseñar un instrumento de evaluación lo

más conveniente y acertado para crear es investigar en relación a la variable, sus características, componentes o dimensiones, posteriormente los indicadores y por último a los ítems o reactivos y sus tipos (Hernández et al., 2014, p.211). (Ver anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (1997), afirmaron se considera a la totalidad del grupo de individuos, medidas u objetos que tienen ciertas características particulares que se pueden observar en un lugar específico y momento determinado. Al llevarse a cabo ciertas investigaciones es necesario considerar ciertas particularidades importantes al hacer la selección de la población que se estudiara. En ese sentido, la población estaría constituida por docentes nombrados de los diferentes niveles de la *EBR*, de diferentes Instituciones Educativas Públicas de Lima Metropolitana.

De acuerdo con Niño (2011), si se precisa describir claramente el objeto de investigación, se necesita emprender a identificar la población que será investigada, conformada por el total de individuos, elementos, unidades, fenómeno, entre otros que pueden formar grupo evaluado en un estudio (p.56).

Muestra

Según Hernández et al. (2010), mencionan que la muestra es un sub grupo de la población de interés sobre el cual se recolectaron datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este debe ser representativo de dicha población (p.176).

Se realizó una muestra aleatoria simple, para calcular la muestra se empleó el siguiente calcula:

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

Dónde:

n = hace referencia al tamaño de la muestra

N= hace referencia a la población que se va a utilizar

Z = hace referencia al nivel de confiabilidad que se tiene, normalmente un 95%
(valor estándar de 1.95)

P = hace referencia a la probabilidad de éxito (con un valor de 0,5)

Q = probabilidad de fracaso (con un valor de 0,5)

e2 = hace referencia al margen de error de la muestra que se va a utilizar (con un valor de 0,05)

Aplicando la formula, se obtuvo que el tamaño de la muestra estuvo conformado por 320 docentes de Lima Metropolitana. Es decir que se trataba de una muestra estratificada, tuvo que aplicarse la afijación muestral para cada uno de dichos estratos estuviese debidamente representado en el estudio para evitar sesgo alguno y no ocasionarse una distorsión en las Características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial (*LCPM*).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, para esta investigación se empleó la técnica de encuesta, la cual podemos enunciar como un grupo de enunciado que se ejecuta a un determinado grupo de personas con la finalidad de adjuntar información o datos referentes a un tema en específico. Al respecto Hernández et al. (2014) mencionan que “las técnicas son medios, procedimientos de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento y se apoyan en instrumentos para guardar la información” (p. 117).

Instrumento de recolección de datos, el instrumento aplicado en este proyecto es el cuestionario compuesto por 320 integrantes que nos permitirá para conseguir los datos que relacionen a la variable de manera conjunta a sus dimensiones, a la vez, 5 interrogantes que corresponden a la 1 primera dimensión, 9 interrogantes de la segunda dimensión, 4 interrogantes de la tercera dimensión, 3 interrogantes que corresponden a la cuarta dimensión y por último 3 interrogantes que corresponde a

la quinta dimensión. El cuestionario difiere con 5 alternativas de respuesta que han procedido según la escala de Likert. (Ver anexo 4).

Instrumento

Ficha técnica del instrumento para las Características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial

Nombre:	Cuestionario de las características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial
Autor:	Pantoja Poma Johanna Maddlen
Administración:	Individual / Colectivo
Duración:	10 a 15 minutos
Edad: nivel:	25 años a más
Estructura:	Está formada por cinco aspectos fundamentales: Ingreso a la Carrera Publica magisterial, permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial, acceso a cargos, remuneraciones, asignaciones e incentivos y jornada de trabajo y cese

Cuestionario

Es una técnica de recolección de información que se caracteriza en un conjunto de interrogantes en el que las preguntas establecidas de antemano se plantean siempre en el mismo orden y se exponen con los mismos términos. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intromisión del investigador. (Hernández et al., 2014).

Tabla 1

Tabla de especificaciones para el cuestionario sobre las características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial

Dimensiones	Estructura del cuestionario		
	Ítems	Total	%
Ingreso a la Carrera Publica magisterial	1,2,3,4,5	5	20,8%
Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial	6,7,8,9,10,11,12,13,14	9	37,5%
Acceso a cargos	15,16,17,18	4	16,7%
Remuneraciones, asignaciones e incentivos	19,20,21	3	12,5%
Jornada de trabajo y cese	22,23,24	3	12,5%
Total, de ítems		24	100,0%

Tabla 2

Niveles y rangos del cuestionario características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial

Niveles	Características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial			
	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
Ingreso a la Carrera Publica magisterial	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 25
Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial	9 - 17	18 - 26	27 - 35	36 - 45
Acceso a cargos	4 - 7	8 - 11	12 - 15	16 - 20
Remuneraciones, asignaciones e incentivos	3 - 5	6 - 8	9 - 11	12 - 15
Jornada de trabajo y cese	3 - 5	6 - 8	9 - 11	12 - 15
Características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial	24 - 47	48 - 71	72 - 95	96 - 120

Fuente: elaboración propia.

En este procedimiento cada experto emitió un juicio valorativo de un conjunto de aspectos referidos al cuestionario características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial, el rango de los valores oscilo de 0 a 100%. Teniendo en cuenta que el puntaje promedio de los juicios emitidos por cada experto fue de 95%, se consideró al calificativo superior a 90% como indicador de que el cuestionario características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial, reúnen la categoría de adecuado en el aspecto evaluado.

Validación

La validación del instrumento o cuestionario elaborado de respuestas múltiples de aplicó una consulta de Juicio de Expertos a profesionales maestros especialistas; la confiabilidad se dio a través de una encuesta de 20 docentes de Lima Metropolitana.

Tabla 3

Criterios para la validación

Valores	Niveles
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas (2004, p.76).

Los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertenencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiado para representar al concepto o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por tanto, luego de aplicar el piloto, se trabajó la validez del criterio por el juez de experto. (Ver anexo 7).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde los cuestionarios sobre las características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial, obtuvo el valor de **XX,X%** respetivamente, por lo que podemos deducir que dicho instrumento tiene una excelente validez.

Confiabilidad, Valderrama (2013) manifestó que: “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones” (p. 215). De lo expuesto podemos definir a la confiabilidad como el proceso mediante el cual el investigador se encarga de establecer que el instrumento sea confiable o fiable, es decir que cuando es aplicado en ocasiones diferentes y/o repetidas proporcionen resultados similares; aspecto que nos dará una medida que se considere aceptable acerca de su consistencia interna.

En este caso, para el cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se partió de la premisa de que si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, como es este caso; se utiliza el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,953 de confiabilidad siendo muy alta por estar cercana a 1. (Ver Anexo 8).

Para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario para medir el nivel de las características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial. Primero de determino una muestra de 20 docentes. Posteriormente se aplicó el instrumento, para medir el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para el cuestionario sobre las características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de

cada pregunta, en este caso se halló las varianzas de las preguntas, según el instrumento.

- c. Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach (α).

3.5. Procedimientos

La información que se obtuvo se procesó en el paquete Estadístico (*SPSS*), este software almacena los datos, realiza los cálculos y proporciona información relevante para el estudio. El análisis de inferencia, consiste en el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación. Al respecto, Hernández, et al. (2010) sostiene que “Al hacer uso del método lógico hipotético deductivo el investigador primero formula una hipótesis y después, a partir de inferencias deductivas, arriba a conclusiones particulares, que posteriormente se pueden comprobar experimentalmente” (p.53).

- a) El procedimiento del proyecto se rindió primero la elaboración del cuestionario.
- b) Como segundo paso se dio a cabo la coordinación y la autorización de contexto de estudio teniendo en cuenta el consentimiento informado.
- c) Y el tercer paso se ejecutó la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis es un esquema descriptivo e inferencial. El mismo efecto se presentará en las respectivas tablas. Ya sea general o específico, habrá explicaciones y análisis detallado.

Para obtener los datos estadísticos en nuestra investigación es necesario un programa que facilite o proporcione el medio de los datos obtenidos a través de nuestro cuestionario.

3.7. Aspectos éticos

Para realización de nuestra investigación se asumió el compromiso de respetar y cumplir con la ética en la investigación psicológica. La ética es un ente regulador para la responsabilidad que deben de tener los autores al momento de buscar conocimiento por medio del método científico. (Carcausto y Morales, 2017).

Dentro de los procedimientos a seguir, fue el tener en cuenta los derechos de los participantes, para lo cual era necesario solicitar su consentimiento, brindándoles la información sobre los aspectos del estudio se señaló que la participación es voluntaria y confidencialidad, además se explicó que en el momento que consideren necesario podrían abandonar la prueba. (Martin, 2013).

IV. RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL EN DOCENTES DE LIMA METROPOLITANA, 2021

Tabla 4

Datos sociodemográficos de los docentes de lima metropolitana, 2021 (N=320)

Información de los participantes	Total	
	N	%
Total	320	100
Rango de edad		
20 - 30	57	17,8%
31 - 40	64	20,0%
41 - 50	59	18,4%
51 - 60	67	20,9%
61 - 65	50	15,6%
Mayores de 65	23	7,2%
Sexo		
Femenino	175	54,7%
Masculino	145	45,3%
Escala Magistral		
1ra Escala	68	21,3%
2da Escala	59	18,4%
3ra Escala	60	18,8%
4ta Escala	36	11,3%
5ta Escala	56	17,5%
6ta Escala	12	3,8%
7ma Escala	18	5,6%
8va Escala	11	3,4%
UGEL donde pertenece su I.E		
UGEL01	40	12,5%
UGEL02	55	17,2%
UGEL03	72	22,5%
UGEL04	55	17,2%
UGEL05	52	16,3%
UGEL06	23	7,2%
UGEL07	23	7,2%

Interpretación

En la tabla 4, con respecto a los gráficos descriptivos se puede observar que, los datos demográficos de los encuestados del grupo de estudio conformados por 320 docentes demuestran que, los rangos de edad con mayor porcentaje oscilan en las edades de 51 a 60 años, este rango está representado por el 20,9% (67), seguido por un 20,0% (64) que se encuentran en las edades de 31 a 40 años, y los que presentan un mínimo porcentaje se encuentran entre las de mayores de 65 años con un valor de 7,2% (23); en cuanto respecta al sexo del participante, 175 que representan el 54,7% del total corresponde al grupo femenino de los encuestados, y el 145 representan el 45,3% del total corresponde al grupo masculino de los encuestados; asimismo con respecto a la escala magistral el

21,3% (68) se encuentran en la primera escala, seguido por el 18,8% (60) suscribe que está en la tercera escala; por último, el mínimo porcentaje representa el 3,4% (11) de la población restante manifestando que se encuentran en el nivel de la octava escala.

En cuanto a la UGEL donde pertenece su I.E, el mayor grupo de la población se encuentra en la UGEL 03 conformado por el 22,5% (72), y el menor grupo se encuentra en la UGEL 06 y la UGEL 07 con un valor porcentual mínimo de 7,2% (23) del total de los encuestados; por último, con respecto a los Distritos de Lima Metropolitana donde se ubica su I.E, los distritos que conforman el mayor valor porcentual son, el Agustino con 6,9% (22), San Luis 5,9% (19), y los distritos que presentan un mínimo valor se encuentran en Ancón, Cieneguilla y Chilca con un valor de 0,3% (1) con respecto a los datos sociodemográficos de los docentes encuestados.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[24 - 47]	40	12,5%
Regular	[48 - 71]	84	26,2%
Eficiente	[72 - 95]	174	54,4%
Muy eficiente	[96 - 120]	22	6,9%
Total		320	100,0%

Interpretación:

En cuanto a los estadísticos descriptivos, se puede observar en la tabla 5, de la encuesta, que el 54,4% (174) señalan que las características de la implementación de la ley de Carrera Publica Magisterial está en el nivel eficiente, seguido por un 26,2% (84) perciben que están en el nivel regular, el otro 12,5% (40) evidencian que están en el nivel deficiente, y por último el 6,9% (22) indican que se encuentran en el nivel muy eficiente de las características de la implementación de la ley de Carrera Publica Magisterial.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de la dimensión ingreso a la Carrera Publica magisterial*

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[5 - 9]	30	9,4%
Regular	[10 - 14]	83	25,9%
Eficiente	[15 - 19]	163	50,9%
Muy eficiente	[20 - 25]	44	13,8%
Total		320	100,0%

Interpretación:

En cuanto a los estadísticos descriptivos, se puede observar en la tabla 9, de la encuesta, que el 50,9% (163) señalan que el ingreso a la Carrera Pública Magisterial está en el nivel eficiente, seguido por un 25,9% (83) perciben que están en el nivel regular, el otro 13,8% (44) evidencian que están en el nivel muy eficiente, y por último el 9,4% (30) indican que se encuentran en el nivel deficiente de las características del ingreso a la Carrera Publica Magisterial.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de la dimensión permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial*

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[9 - 17]	126	39,4%
Regular	[18 - 26]	89	27,8%
Eficiente	[27 - 35]	71	22,2%
Muy eficiente	[36 - 45]	34	10,6%
Total		320	100,0%

Interpretación:

En cuanto a los estadísticos descriptivos, se puede observar en la tabla 7, de la encuesta, que el 39,4% (126) señalan que la permanencia y ascenso en la Carrera Publica Magisterial está en el nivel deficiente, seguido por un 27,8% (89) perciben que están en el nivel regular, el otro 22,2% (71) evidencian que están en el nivel eficiente, y por último el 10,6% (34) indican que se encuentran en el nivel

muy eficiente de las características de la implementación de la ley de Carrera Publica Magisterial.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión acceso a cargos

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[4 - 7]	120	37,5%
Regular	[8 - 11]	103	32,2%
Eficiente	[12 - 15]	48	15,0%
Muy eficiente	[16 - 20]	49	15,3%
Total		320	100,0%

Interpretación:

En cuanto a los estadísticos descriptivos, se puede observar en la tabla 8, de la encuesta, que el 37,5% (120) señalan que el acceso a cargos está en el nivel deficiente, seguido por un 32,2% (103) perciben que están en el nivel regular, el otro 15,3% (49) evidencian que están en el nivel muy eficiente, y por último el 15,0% (48) indican que se encuentran en el nivel eficiente del acceso a cargos.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión remuneraciones, asignaciones e incentivos

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[3 - 5]	38	11,9%
Regular	[6 - 8]	85	26,6%
Eficiente	[9 - 11]	118	36,9%
Muy eficiente	[12 - 15]	79	24,6%
Total		320	100,0%

Interpretación:

En cuanto a los estadísticos descriptivos, se puede observar en la tabla 9, de la encuesta, que el 36,9% (118) señalan que las remuneraciones, asignaciones e incentivos está en el nivel eficiente, seguido por un 26,36% (85) perciben que están en el nivel regular, el otro 24,6% (79) evidencian que están en el nivel muy eficiente, y por último el 11,9% (38) indican que se encuentran en el nivel deficiente de las remuneraciones, asignaciones e incentivos.

Tabla 10*Distribución de frecuencias de la dimensión jornada de trabajo y cese*

	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[3 - 5]	55	17,1%
Regular	[6 - 8]	86	26,9%
Eficiente	[9 - 11]	127	39,7%
Muy eficiente	[12 - 15]	52	16,3%
Total		320	100,0%

Interpretación:

En cuanto a los estadísticos descriptivos, se puede observar en la tabla 13, de la encuesta, que el 39,7% (127) señalan que las características de la jornada de trabajo y cese está en el nivel eficiente, seguido por un 26,9% (86) perciben que están en el nivel regular, el otro 17,1% (55) evidencian que están en el nivel deficiente, y por último el 16,3% (52) indican que se encuentran en el nivel muy eficiente de las características de la jornada de trabajo y cese.

Tabla 11*Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial*

		Características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial									
		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente		Total	
		% del N de la tabla		% del N de la tabla		% del N de la tabla		% del N de la tabla		% del N de la tabla	
		R		R		R		R		R	
Sexo	Femenino	26	8,1%	45	14,1%	92	28,8%	12	3,8%	175	54,7%
	Masculino	14	4,4%	39	12,2%	82	25,6%	10	3,1%	145	45,3%
	Total	40	12,5%	84	26,3%	174	54,4%	22	6,9%	320	100,0%
Escala Magisterial	1ra Escala	16	5,9%	24	7,5%	28	8,8%	0	0,0%	68	21,3%
	2da Escala	7	2,5%	15	4,7%	35	10,9%	2	0,6%	59	18,4%
	3ra Escala	12	3,8%	19	5,9%	26	8,1%	3	0,9%	60	18,8%
	4ta Escala	0	0,0%	10	3,1%	18	5,6%	8	2,5%	36	11,3%
	5ta Escala	1	0,3%	11	3,4%	36	11,3%	8	2,5%	56	17,5%
	6to Escala	2	0,6%	3	0,9%	7	2,2%	0	0,0%	12	3,8%
	7ma Escala	1	0,3%	2	0,6%	14	4,4%	1	0,3%	18	5,6%
	8va Escala	1	0,3%	0	0,0%	10	3,1%	0	0,0%	11	3,4%
	Total	40	12,5%	84	26,3%	174	54,4%	22	6,9%	320	100,0%
UGEL donde pertenece su I.E	UGEL 01	11	3,4%	16	5,0%	13	4,1%	0	0,0%	40	12,5%
	UGEL 02	21	6,6%	10	3,1%	24	7,5%	0	0,0%	55	17,2%
	UGEL 03	3	0,9%	33	10,3%	36	11,3%	0	0,0%	72	22,5%
	UGEL 04	0	0,0%	9	2,8%	38	11,9%	8	2,5%	55	17,2%
	UGEL 05	0	0,0%	5	1,6%	35	10,9%	12	3,8%	52	16,3%
	UGEL 06	4	1,3%	5	1,6%	12	3,8%	2	0,6%	23	7,2%
	UGEL 07	1	0,3%	6	1,9%	16	5,0%	0	0,0%	23	7,2%
	Total	40	12,5%	84	26,3%	174	54,4%	22	6,9%	320	100,0%

Interpretación:

En la tabla 11, se observa que los encuestados perciben que la variable característica de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial respecto al género femenino se manifiesta de la siguiente manera, el 8,1% se encuentra en el nivel deficiente, el 14,1% regular, 28,8% eficiente, y el 3,8% muy eficiente, en cuanto al género masculino el 4,4% está en el nivel deficiente, el 12,2% regular, 25,6% eficiente, y el 3,1% es muy eficiente; seguidamente cuando los encuestados responden respecto a la escala magisterial con respecto a la variable característica de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial, se obtiene que; en la primera escala el 5,9% está en el nivel deficiente, 7,5% regular, y el 8,8% es eficiente; de acuerdo a la segunda escala, el 2,5% está en el nivel deficiente, 4,7% regular 10,8% eficiente, y el 0,6% es muy eficiente; respecto a la tercera escala el 3,8% está en el nivel deficiente, 5,9% regular, 8,1% eficiente, 0,9% es muy eficiente, de acuerdo a la cuarta escala el 3,1% está en el nivel regular, 5,6% eficiente, y el 2,5% muy eficiente, respecto a la quinta escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 3,4% regular, 11,3% eficiente , y el 2,5% es muy eficiente, de acuerdo a la sexta escala, el 0,6% está en el nivel deficiente, 0,9% regular, y el 2,2% eficiente, respecto a la séptima escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 0,6% regular, 4,4% eficiente, 0,3% es muy eficiente, respecto a la octava escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 3,1% eficiente; por ultimo cuando los encuestados responden de acuerdo a la *UGEL* donde pertenece su I.E respecto a la variable característica de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial, se obtiene que de la *UGEL* 01 el 3,4% está en el nivel deficiente, 5,0% regular, y el 4,1% es eficiente; de acuerdo a la *UGEL* 02 el 6,6% se encuentra en el nivel deficiente, 3,1% regular, y el 7,5% es eficiente; respecto a la *UGEL* 03 el 0,9% se encuentra en el nivel deficiente, 10,3% regular, y el 11,3% es eficiente; de acuerdo a la *UGEL* 04 el 2,8% está en el nivel regular, 11,9% eficiente , y el 2,5% es muy eficiente; respecto a la *UGEL* 05 el 1,6% está en el nivel regular, 10,9% eficiente, y el 3,8% es muy eficiente; de acuerdo a la *UGEL* 06 el 1,3% se encuentra en el nivel deficiente, 1,6% regular, 3,8% eficiente, y el 0,6% es muy eficiente; respecto a la *UGEL* 07 el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,9% regular, y el 5,0% es eficiente.

Tabla 12

Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y el ingreso a la Carrera Publica magisterial

		Ingreso a la Carrera Publica magisterial									
		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente		Total	
		R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla
Sexo	Femenino	20	6,3%	45	14,1%	88	27,5%	22	6,9%	175	54,7%
	Masculino	10	3,1%	38	11,9%	75	23,4%	22	6,9%	145	45,3%
	Total	30	9,4%	83	25,9%	163	50,9%	44	13,8%	320	100,0%
Escala Magisterial	1ra Escala	8	2,5%	28	8,8%	24	7,5%	8	2,5%	68	21,3%
	2da Escala	7	2,2%	15	4,7%	28	8,8%	9	2,8%	59	18,4%
	3ra Escala	12	3,8%	11	3,4%	33	10,3%	4	1,3%	60	18,8%
	4ta Escala	0	0,0%	8	2,5%	19	5,9%	9	2,8%	36	11,3%
	5ta Escala	0	0,0%	13	4,1%	33	10,3%	10	3,1%	56	17,5%
	6ta Escala	1	0,3%	4	1,3%	6	1,9%	1	0,3%	12	3,8%
	7ma Escala	1	0,3%	1	0,3%	15	4,7%	1	0,3%	18	5,6%
	8va Escala	1	0,3%	3	0,9%	5	1,6%	2	0,6%	11	3,4%
Total	30	9,4%	83	25,9%	163	50,9%	44	13,8%	320	100,0%	
UGEL donde pertenece su I.E	UGEL 01	5	1,6%	12	3,8%	23	7,2%	0	,0%	40	12,5%
	UGEL 02	17	5,3%	18	5,6%	20	6,3%	0	,0%	55	17,2%
	UGEL 03	3	,9%	32	10,0%	27	8,4%	10	3,1%	72	22,5%
	UGEL 04	0	,0%	5	1,6%	36	11,3%	14	4,4%	55	17,2%
	UGEL 05	0	,0%	4	1,3%	34	10,6%	14	4,4%	52	16,3%
	UGEL 06	4	1,3%	7	2,2%	8	2,5%	4	1,3%	23	7,2%
	UGEL 07	1	,3%	5	1,6%	15	4,7%	2	,6%	23	7,2%
Total	30	9,4%	83	25,9%	163	50,9%	44	13,8%	320	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 15, se observa que los encuestados perciben que la variable Ingreso a la Carrera Publica magisterial respecto al género femenino se manifiesta de la siguiente manera, el 6,3% se encuentra en el nivel deficiente, el 14,1% regular, 27,5% eficiente, y el 6,9% muy eficiente, en cuanto al género masculino el 3,1% está en el nivel deficiente, el 11,9% regular, 23,4% eficiente, y el 6,9% es muy eficiente; seguidamente cuando los encuestados responden respecto a la escala magisterial con respecto a la variable Ingreso a la Carrera Publica magisterial, se

obtiene que; en la primera escala el 2,5% está en el nivel deficiente, 8,8% regular, 7,5% eficiente y el 2,5% es muy eficiente; de acuerdo a la segunda escala, el 2,2% está en el nivel deficiente, 4,7% regular 8,8% eficiente, y el 2,8% es muy eficiente; respecto a la tercera escala el 3,8% está en el nivel deficiente, 3,4% regular, 10,3% eficiente, 1,3% es muy eficiente, de acuerdo a la cuarta escala el 2,5% regular, 5,9% eficiente, y el 2,8% muy eficiente, respecto a la quinta escala el 4,1% está en el nivel regular, 10,3% eficiente , y el 3,1% es muy eficiente, de acuerdo a la sexta escala, el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,3% regular, 1,9% eficiente, 0,3% muy eficiente, respecto a la séptima escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 0,3% regular, 4,7% eficiente, 0,3% es muy eficiente, respecto a la octava escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 0,9% regular, 1,6% eficiente, 0,6% muy eficiente; por ultimo cuando los encuestados responden de acuerdo a la *UGEL* donde pertenece su I.E respecto a la variable Ingreso a la Carrera Publica magisterial, se obtiene que de la *UGEL* 01 el 1,6% está en el nivel deficiente, 3,8% regular, y el 7,2% es muy eficiente; de acuerdo a la *UGEL* 02 el 5,3% se encuentra en el nivel deficiente, 5,6% regular, y el 6,3% es eficiente; respecto a la *UGEL* 03 el 0,9% se encuentra en el nivel deficiente, 10,0% regular, 8,4% eficiente, y el 3,1% es muy eficiente; de acuerdo a la *UGEL* 04 el 1,6% está en el nivel regular, 11,3% eficiente , y el 4,4% es muy eficiente; respecto a la *UGEL* 05 el 1,3% está en el nivel regular, 10,6% eficiente, y el 4,4% es muy eficiente; de acuerdo a la *UGEL* 06 el 1,3% se encuentra en el nivel deficiente, 2,2% regular, 2,5% eficiente, y el 1,3% es muy eficiente; respecto a la *UGEL* 07 el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,6% regular, 4,7% eficiente, y el 5,0% es muy eficiente.

Tabla 13

Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y la permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial

		Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial									
		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente		Total	
		R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla
Sexo	Femenino	21	6,6%	53	16,6%	89	27,8%	12	3,8%	175	54,7%
	Masculino	12	3,8%	51	15,9%	72	22,5%	10	3,1%	145	45,3%
	Total	33	10,3%	104	32,5%	161	50,3%	22	6,9%	320	100,0%
Escala Magisterial	1ra Escala	15	4,7%	35	10,9%	18	5,6%	0	0,0%	68	21,3%
	2da Escala	4	1,3%	26	8,1%	27	8,4%	2	0,6%	59	18,4%
	3ra Escala	9	2,8%	24	7,5%	24	7,5%	3	0,9%	60	18,8%
	4ta Escala	0	0,0%	6	1,9%	22	6,9%	8	2,5%	36	11,3%
	5ta Escala	1	0,3%	7	2,2%	40	12,5%	8	2,5%	56	17,5%
	6ta Escala	2	0,6%	2	0,6%	8	2,5%	0	0,0%	12	3,8%
	7ma Escala	1	0,3%	2	0,6%	14	4,4%	1	0,3%	18	5,6%
	Total	33	10,3%	104	32,5%	161	50,3%	22	6,9%	320	100,0%
UGEL donde pertenece su I.E	UGEL 01	8	2,5%	12	3,8%	20	6,3%	0	0,0%	40	12,5%
	UGEL 02	21	6,6%	6	1,9%	28	8,8%	0	0,0%	55	17,2%
	UGEL 03	0	0,0%	45	14,1%	27	8,4%	0	0,0%	72	22,5%
	UGEL 04	0	0,0%	16	5,0%	31	9,7%	8	2,5%	55	17,2%
	UGEL 05	0	0,0%	7	2,2%	33	10,3%	12	3,8%	52	16,3%
	UGEL 06	3	0,9%	8	2,5%	10	3,1%	2	,6%	23	7,2%
	UGEL 07	1	0,3%	10	3,1%	12	3,8%	0	,0%	23	7,2%
Total	33	10,3%	104	32,5%	161	50,3%	22	6,9%	320	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 13, se observa que los encuestados perciben que la variable permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial respecto al género femenino se manifiesta de la siguiente manera, el 6,6% se encuentra en el nivel deficiente, el 16,6% regular, 27,8% eficiente, y el 3,8% muy eficiente, en cuanto al género masculino el 3,8% está en el nivel deficiente, el 15,9% regular, 22,5% eficiente, y el 3,1% es muy eficiente; seguidamente cuando los encuestados responden respecto a la escala magisterial con respecto a la variable permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial, se obtiene que; en la primera escala el 4,7% está en el nivel deficiente, 10,9% regular, y el 5,6% es eficiente; de acuerdo a la segunda escala, el 1,3% está en el nivel deficiente, 8,1% regular 8,4% eficiente, y el 0,6% es muy eficiente; respecto a la tercera escala el 2,8% está en el nivel deficiente, 7,5% regular, 7,5% eficiente, y el 0,9% es muy eficiente, de acuerdo a la cuarta escala el 1,9% está en el nivel regular, 6,9% eficiente, y el 2,5% muy eficiente, respecto a la quinta escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 2,2% regular, 12,5% eficiente, y el 2,5% es muy eficiente, de acuerdo a la sexta escala, el 0,6% está en el nivel deficiente, 0,6% regular, 2,5% eficiente, respecto a la séptima escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 0,6% regular, 4,4% eficiente,

0,3% es muy eficiente, respecto a la octava escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 0,6% regular, 2,5% eficiente; por ultimo cuando los encuestados responden de acuerdo a la UGEL donde pertenece su I.E respecto a la variable permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial, se obtiene que de la UGEL 01 el 2,5% está en el nivel deficiente, 3,8% regular, y el 6,3% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 02 el 6,6% se encuentra en el nivel deficiente, 1,9% regular, y el 8,8% es eficiente; respecto a la UGEL 03 el 14,1% se encuentra en el nivel regular, y el 8,4% eficiente; de acuerdo a la UGEL 04 el 5,0% está en el nivel regular, 9,7% eficiente, y el 2,5% es muy eficiente; respecto a la UGEL 05 el 2,2% está en el nivel regular, 10,3% eficiente, y el 3,8% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 06 el 0,9% se encuentra en el nivel deficiente, 2,5% regular, 3,1% eficiente, y el 0,6% es muy eficiente; respecto a la UGEL 07 el 0,3% está en el nivel deficiente, 3,1% regular, y el 3,8% es muy eficiente.

Tabla 14

Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y la dimensión acceso a cargos

		Acceso a cargos									
		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente		Total	
		R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla
Sexo	Femenino	24	7,5%	60	18,8%	60	18,8%	31	9,7%	175	54,7%
	Masculino	15	4,7%	49	15,3%	63	19,7%	18	5,6%	145	45,3%
	Total	39	12,2%	109	34,1%	123	38,4%	49	15,3%	320	100,0%
Escala Magisterial	1ra Escala	12	3,8%	33	10,3%	21	6,6%	2	0,6%	68	21,3%
	2da Escala	7	2,2%	19	5,9%	26	8,1%	7	2,2%	59	18,4%
	3ra Escala	12	3,8%	17	5,3%	23	7,2%	8	2,5%	60	18,8%
	4ta Escala	3	0,9%	9	2,8%	13	4,1%	11	3,4%	36	11,3%
	5ta Escala	1	0,3%	18	5,6%	22	6,9%	15	4,7%	56	17,5%
	6ta Escala	2	0,6%	4	1,3%	5	1,6%	1	0,3%	12	3,8%
	7ma Escala	1	0,3%	7	2,2%	7	2,2%	3	0,9%	18	5,6%
	8va Escala	1	0,3%	2	0,6%	6	1,9%	2	0,6%	11	3,4%
	Total	39	12,2%	109	34,1%	123	38,4%	49	15,3%	320	100,0%
UGEL donde pertenece su I.E	UGEL 01	11	3,4%	11	3,4%	15	4,7%	3	0,9%	40	12,5%
	UGEL 02	17	5,3%	9	2,8%	29	9,1%	0	0,0%	55	17,2%
	UGEL 03	3	0,9%	30	9,4%	25	7,8%	14	4,4%	72	22,5%
	UGEL 04	3	0,9%	25	7,8%	19	5,9%	8	2,5%	55	17,2%
	UGEL 05	0	0,0%	18	5,6%	19	5,9%	15	4,7%	52	16,3%
	UGEL 06	4	1,3%	8	2,5%	9	2,8%	2	,6%	23	7,2%
	UGEL 07	1	0,3%	8	2,5%	7	2,2%	7	2,2%	23	7,2%
	Total	39	12,2%	109	34,1%	123	38,4%	49	15,3%	320	100,0%

Interpretación:

En la tabla 14, se observa que los encuestados perciben que la variable Acceso a cargos en la carrera pública magisterial respecto al género femenino se

manifiesta de la siguiente manera, el 7,5% se encuentra en el nivel deficiente, el 18,8% regular, 18,8% eficiente, y el 9,7% muy eficiente, en cuanto al género masculino el 4,7% está en el nivel deficiente, el 15,3% regular, 19,7% eficiente, y el 5,6% es muy eficiente; seguidamente cuando los encuestados responden respecto a la escala magisterial con respecto a la variable Acceso a cargos en la carrera pública magisterial, se obtiene que; en la primera escala el 3,8% está en el nivel deficiente, 10,3% regular, 6,6% eficiente, y el 0,6% es muy eficiente; de acuerdo a la segunda escala, el 2,2% está en el nivel deficiente, 5,9% regular 8,1% eficiente, y el 2,2% es muy eficiente; respecto a la tercera escala el 3,8% está en el nivel deficiente, 5,3% regular, 7,2% eficiente, y el 2,5% es muy eficiente, de acuerdo a la cuarta escala el 0,9% está en el nivel deficiente, 2,8% regular, 4,1% eficiente, y el 3,4% muy eficiente, respecto a la quinta escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 5,6% regular, 6,9% eficiente, el 4,7% es muy eficiente, de acuerdo a la sexta escala, el 0,6% está en el nivel deficiente, 1,3% regular, 1,6% eficiente, el 0,3% muy eficiente, respecto a la séptima escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 2,2% regular, 2,2% eficiente, 0,9% es muy eficiente, respecto a la octava escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 0,6% regular, 1,9% eficiente, 0,6% muy eficiente; por ultimo cuando los encuestados responden de acuerdo a la UGEL donde pertenece su I.E respecto a la variable permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial, se obtiene que de la UGEL 01 el 3,4% está en el nivel deficiente, 3,4% regular, 4,7% eficiente, y el 0,9% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 02 el 5,3% se encuentra en el nivel deficiente, 2,8% regular, y el 9,1% es eficiente; respecto a la UGEL 03 el 0,9% se encuentra en el nivel deficiente, 9,4% regular, 7,8% eficiente, y el 4,4% muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 04 el 0,9% está en el nivel deficiente, 7,8% regular , 5,9% eficiente, y el 2,5% es muy eficiente; respecto a la UGEL 05 el 5,6% está en el nivel regular, 5,9% eficiente, y el 4,7% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 06 el 1,3% se encuentra en el nivel deficiente, 2,5% regular, 2,8% eficiente, y el 0,6% es muy eficiente; respecto a la UGEL 07 el 0,3% está en el nivel deficiente, 2,5% regular, 2,2% eficiente, y el 2,2% es muy eficiente.

Tabla 15

Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y las remuneraciones, asignaciones e incentivos

		Remuneraciones, asignaciones e incentivos									
		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente		Total	
		R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla	R	% del N de la tabla
Sexo	Femenino	26	8,1%	44	13,8%	63	19,7%	42	13,1%	175	54,7%
	Masculino	12	3,8%	41	12,8%	55	17,2%	37	11,6%	145	45,3%
Total		38	11,9%	85	26,6%	118	36,9%	79	24,7%	320	100,0%
Escala Magisterial	1ra Escala	12	3,8%	15	4,7%	29	9,1%	12	3,8%	68	21,3%
	2da Escala	11	3,4%	12	3,8%	24	7,5%	12	3,8%	59	18,4%
	3ra Escala	6	1,9%	23	7,2%	17	5,3%	14	4,4%	60	18,8%
	4ta Escala	2	0,6%	8	2,5%	12	3,8%	14	4,4%	36	11,3%
	5ta Escala	2	0,6%	15	4,7%	22	6,9%	17	5,3%	56	17,5%
	6ta Escala	1	0,3%	5	1,6%	3	0,9%	3	0,9%	12	3,8%
	7ma Escala	3	0,9%	2	0,6%	8	2,5%	5	1,6%	18	5,6%
	8va Escala	1	0,3%	5	1,6%	3	0,9%	2	0,6%	11	3,4%
Total		38	11,9%	85	26,6%	118	36,9%	79	24,7%	320	100,0%
UGEL donde pertenece su I.E	UGEL 01	15	4,7%	22	6,9%	3	,9%	0	0,0%	40	12,5%
	UGEL 02	7	2,2%	28	8,8%	16	5,0%	4	1,3%	55	17,2%
	UGEL 03	11	3,4%	15	4,7%	30	9,4%	16	5,0%	72	22,5%
	UGEL 04	0	0,0%	9	2,8%	31	9,7%	15	4,7%	55	17,2%
	UGEL 05	0	0,0%	0	0,0%	22	6,9%	30	9,4%	52	16,3%
	UGEL 06	2	0,6%	8	2,5%	6	1,9%	7	2,2%	23	7,2%
	UGEL 07	3	0,9%	3	0,9%	10	3,1%	7	2,2%	23	7,2%
Total		38	11,9%	85	26,6%	118	36,9%	79	24,7%	320	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 15, se observa que los encuestados perciben que la variable Remuneraciones, asignaciones e incentivos en la carrera pública magisterial respecto al género femenino se manifiesta de la siguiente manera, el 8,1% se encuentra en el nivel deficiente, el 13,8% regular, 19,7% eficiente, y el 13,1% muy eficiente, en cuanto al género masculino el 3,8% está en el nivel deficiente, el 12,8% regular, 17,2% eficiente, y el 11,6% es muy eficiente; seguidamente cuando los encuestados responden respecto a la escala magisterial con respecto a la variable Remuneraciones, asignaciones e incentivos en la carrera pública magisterial, se obtiene que; en la primera escala el 3,8% está en el nivel deficiente, 4,7% regular, 9,1% eficiente, y el 3,8% es muy eficiente; de acuerdo a la segunda escala, el 3,4% está en el nivel deficiente, 3,8% regular 7,5% eficiente, y el 3,8% es muy eficiente; respecto a la tercera escala el 1,9% está en el nivel deficiente, 7,2% regular, 5,3% eficiente, y el 4,4% es muy eficiente, de acuerdo a la cuarta escala el 0,6% está en el nivel deficiente, 2,5% regular, 3,8% eficiente, y el 4,4% muy eficiente, respecto a la quinta escala el 0,6% está en el nivel deficiente, 4,7% regular, 6,9% eficiente, y el 5,3% es muy eficiente, de acuerdo a la sexta escala, el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,6% regular, 0,9% eficiente, el 0,9% muy eficiente, respecto a la

séptima escala el 0,9% está en el nivel deficiente, 0,6% regular, 2,5% eficiente, 1,6% es muy eficiente, respecto a la octava escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,6% regular, 0,9% eficiente, 0,6% muy eficiente; por ultimo cuando los encuestados responden de acuerdo a la UGEL donde pertenece su I.E respecto a la variable Remuneraciones, asignaciones e incentivos en la carrera pública magisterial, se obtiene que de la UGEL 01 el 4,7% está en el nivel deficiente, 6,9% regular, y el 0,9% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 02 el 2,2% se encuentra en el nivel deficiente, 8,8% regular, 5,0% eficiente, y el 1,3% es eficiente; respecto a la UGEL 03 el 2,8% se encuentra en el nivel regular, 9,7% eficiente, y el 4,7% muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 04 el 2,8% está en el nivel regular, 9,7% eficiente, y el 4,7% es muy eficiente; respecto a la UGEL 05 el 6,9% está en el nivel eficiente, y el 9,4% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 06 el 0,6% se encuentra en el nivel deficiente, 2,5% regular, 1,9% eficiente, y el 2,2% es muy eficiente; respecto a la UGEL 07 el 0,9% está en el nivel deficiente, 0,9% regular, 3,1% eficiente, y el 2,2% es muy eficiente.

Tabla 16

Distribución de niveles comparativos entre los aspectos sociodemográficos y la jornada de trabajo y cese

		Jornada de trabajo y cese									
		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente		Total	
		% del N de la tabla		% del N de la tabla		% del N de la tabla		% del N de la tabla		% del N de la tabla	
		R		R		R		R		R	
Sexo	Femenino	33	10,3%	51	15,9%	62	19,4%	29	9,1%	175	54,7%
	Masculino	22	6,9%	35	10,9%	65	20,3%	23	7,2%	145	45,3%
	Total	55	17,2%	86	26,9%	127	39,7%	52	16,3%	320	100,0%
Escala Magisterial	1ra Escala	21	6,6%	25	7,8%	16	5,0%	6	1,9%	68	21,3%
	2da Escala	12	3,8%	11	3,4%	28	8,8%	8	2,5%	59	18,4%
	3ra Escala	15	4,7%	14	4,4%	23	7,2%	8	2,5%	60	18,8%
	4ta Escala	1	0,3%	4	1,3%	20	6,3%	11	3,4%	36	11,3%
	5ta Escala	2	0,6%	18	5,6%	22	6,9%	14	4,4%	56	17,5%
	6ta Escala	2	0,6%	6	1,9%	4	1,3%	0	0,0%	12	3,8%
	7ma Escala	1	0,3%	4	1,3%	11	3,4%	2	0,6%	18	5,6%
	8va Escala	1	0,3%	4	1,3%	3	0,9%	3	0,9%	11	3,4%
Total	55	17,2%	86	26,9%	127	39,7%	52	16,3%	320	100,0%	
UGEL donde pertenece su I.E	UGEL 01	8	2,5%	14	4,4%	12	3,8%	6	1,9%	40	12,5%
	UGEL 02	24	7,5%	3	0,9%	19	5,9%	9	2,8%	55	17,2%
	UGEL 03	15	4,7%	31	9,7%	23	7,2%	3	0,9%	72	22,5%
	UGEL 04	0	0,0%	12	3,8%	30	9,4%	13	4,1%	55	17,2%
	UGEL 05	2	0,6%	12	3,8%	26	8,1%	12	3,8%	52	16,3%
	UGEL 06	4	1,3%	5	1,6%	9	2,8%	5	1,6%	23	7,2%
	UGEL 07	2	0,6%	9	2,8%	8	2,5%	4	1,3%	23	7,2%
Total	55	17,2%	86	26,9%	127	39,7%	52	16,3%	320	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 16, se observa que los encuestados perciben que la variable Jornada de trabajo y cese en la carrera pública magisterial respecto al género femenino se manifiesta de la siguiente manera, el 10,3% se encuentra en el nivel deficiente, el 15,9% regular, 19,4% eficiente, y el 9,1% muy eficiente, en cuanto al género masculino el 6,9% está en el nivel deficiente, el 10,9% regular, 20,3% eficiente, y el 7,2% es muy eficiente; seguidamente cuando los encuestados responden respecto a la escala magisterial con respecto a la variable Jornada de trabajo y cese en la carrera pública magisterial, se obtiene que; en la primera escala el 6,6% está en el nivel deficiente, 7,8% regular, 5,0% eficiente, y el 1,9% es muy eficiente; de acuerdo a la segunda escala, el 3,8% está en el nivel deficiente, 3,4% regular 8,8% eficiente, y el 2,5% es muy eficiente; respecto a la tercera escala el 4,7% está en el nivel deficiente, 4,4% regular, 7,2% eficiente, y el 2,5% es muy eficiente, de acuerdo a la cuarta escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,3% regular, 6,3% eficiente, y el 3,4% muy eficiente, respecto a la quinta escala el 0,6% está en el nivel deficiente, 5,6% regular, 6,9% eficiente, y el 4,4% es muy eficiente, de acuerdo a la sexta escala, el 0,6% está en el nivel deficiente, 1,9% regular, el 1,3% eficiente, respecto a la séptima escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,3% regular, 3,4% eficiente, 0,6% es muy eficiente, respecto a la octava escala el 0,3% está en el nivel deficiente, 1,3% regular, 0,9% eficiente, 0,9% muy eficiente; por ultimo cuando los encuestados responden de acuerdo a la UGEL donde pertenece su I.E respecto a la variable Jornada de trabajo y cese en la carrera pública magisterial, se obtiene que de la UGEL 01 el 2,5% está en el nivel deficiente, 4,4% regular, 3,8% eficiente, y el 1,9% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 02 el 7,5% se encuentra en el nivel deficiente, 0,9% regular, 5,9% eficiente, y el 2,8% es eficiente; respecto a la UGEL 03 el 4,7% se encuentra en el nivel deficiente, 9,7% regular, 7,2% eficiente, y el 0,9% muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 04 el 3,8% está en el nivel regular , 9,4% eficiente, y el 4,1% es muy eficiente; respecto a la UGEL 05 el 0,6% está en el nivel deficiente, 3,8% regular, 8,1% eficiente, y el 3,8% es muy eficiente; de acuerdo a la UGEL 06 el 1,3% se encuentra en el nivel deficiente, 1,6% regular, 2,8% eficiente, y el 1,6% es muy eficiente; respecto a la UGEL 07 el 0,6% está en el nivel deficiente, 2,8% regular, 2,5% eficiente, y el 1,3% es muy eficiente.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación, los conocimientos y actitudes docentes son determinante en cada una de las dimensiones de la encuesta aplicada sobre las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial, de acuerdo a los resultados obtenidos, se demuestra que existe conocimiento e interés por parte de la población muestral.

Respecto al objetivo general, respecto a los datos sociodemográficos de los encuestados del grupo de estudio conformados por 320 docentes demuestran que, respecto al rango de edad, los rangos de edad con mayor porcentaje oscilan en las edades de 51 a 60 años, este rango está representado por el 20,9% (67), seguido por 20,0% (64) quienes conforman los de las edades de 31 a 40 años, el 18,4% (59) conforman las edades de 31 a 40 años, el otro 17,8% (57) conforman las edades de 20 a 30 años y los que presentan un mínimo porcentaje se encuentran entre las de mayores de 65 años con un valor de 7,2% (23). Así mismo los resultados según los datos sociodemográficos respecto al sexo del participante, 175 que representan el 54,7% del total corresponde al grupo femenino de los encuestados, y el 145 representan el 45,3% del total corresponde al grupo masculino de los encuestados; asimismo con respecto a la escala magistral el 21,3% (68) se encuentran en la primera escala, seguido por el 18,8% (60) quienes se encuentran en la tercera escala, el 18,4% (59) conforman la segunda escala, el otro 17,5% (56) se encuentran en la quinta escala, el 11,3% (36) quienes se encuentran en la cuarta escala, seguido por el 5,6% (18) quienes integran la séptima escala, el 3,8% (12) se encuentran en la sexta escala, y por último el 3,4% (11) de la población restante manifestando que se encuentran en el nivel de la octava escala.

En cuanto respecto a los datos sociodemográficos de los encuestados del grupo de la UGEL donde pertenece la Institución Educativa, el mayor grupo de la población se encuentra en la UGEL 03 conformado por el 22,5% (72), el 17,2% (55) lo conforman los de la UGEL 02, el otro 17,2% (55) se encuentran en la UGEL 04, seguido por el 16,3% (52) quienes se encuentran en la UGEL 05, el otro 12,5% (40) lo conforman los de la UGEL 01, el 7,2% (23) se encuentran en la UGEL 06, y el menor grupo se encuentra en la UGEL 07 con un valor porcentual mínimo de 7,2% (23) del total de los encuestados. por último, con respecto a los Distritos de Lima Metropolitana donde se ubica su I.E, los distritos que conforman el mayor valor porcentual son los distritos El Agustino, San Luis, Carabaylo, Barranco, Villa el Salvador, Chaclacayo, Rímac, San Miguel, Surquillo, Pachacamac, Punta Negra, Villa María del Triunfo y Lurigancho, presentando porcentajes como 6,9%, 5,9%, 4,1%, 3,8%, 3,8%, 3,4%, 3,4%, 3,4%, 3,4%, 3,4%, 3,4%, 3,1%, 3,1%, 3,1%, asimismo hay distritos que presentan valores medios como: San Juan de Miraflores, La Molina, Punta Hermosa, Independencia, Breña, Comas, Ate, Santa Rosa, Los Olivos, Chorrillos, San Isidro, Pucusana, San Martín de Porres, Jesús María y Lince, 2,8%, presentando valores como, 2,8%, , 2,8%, , 2,8%, 2,8%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,5%, 2,2%, 2,2%, 1,9%, por último existieron valores mínimos como: Santiago de Surco, Lima Cercado, Magdalena, La Victoria, San Juan de Lurigancho, Miraflores, San Borja, Lurín, Pueblo Libre, San Bartolo, Ancón, Cieneguilla y Chilca, presentando valores como: 1,6%, 1,3%, 1,3%, 1,3%, 0,9%, 0,9%, 0,9%, 0,9%, 0,65, 0,6%, 0,3%, 0,3%, 0,3%.

En lo que respecta al objetivo específico 1, se llevó a cabo que las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021, se obtuvo que, el 54,4% presenta un valor

eficiente, seguido por un 26,2% (84) perciben que están en el nivel regular, el otro 12,5% (40) evidencian que están en el nivel deficiente, y por último el 6,9% cuyo valor presenta un nivel muy eficiente. Para explicar esta variable, Cuenca (2015), menciona que; la Reforma Magisterial se avizora como una reforma de segunda generación, donde se espera el desarrollo profesional del docente, y no simplemente una ley que determine y norme los procedimientos de contratos entre docentes y el Estado.

Con respecto a las dimensiones analizadas en el objetivo específico 2, se llevó a cabo que el 50,9% (163) señalan que el ingreso a la Carrera Pública Magisterial está en el nivel eficiente, seguido por un 25,9% (83) perciben que están en el nivel regular, el otro 13,8% (44) evidencian que están en el nivel muy eficiente, y por último el 9,4% (30) indican que se encuentran en el nivel deficiente. Se encontraron estudios similares, entre ellos está la de Altinyelken, M.; Verger, A. (2013), en su investigación, exploran la relación entre las políticas educativas globales y los procesos de desarrollo internacional, estudiando más a fondo el rol que desempeñan los docentes en los procesos de políticas globales y los efectos de estas políticas en el trabajo y el profesionalismo de los maestros. Afirmando que las reformas gerenciales proyectadas tendrán efectos muy desiguales y serán recibidas de manera muy diferente según los factores institucionales y contextuales.

Seguidamente, respecto al objetivo específico 3, se llevó a cabo que el 39,4% (126) señalan que la pertenencia y ascenso en la Carrera Publica Magisterial está en el nivel deficiente, seguido por un 27,8% (89) perciben que están en el nivel regular, el otro 22,2% (71) evidencian que están en el nivel eficiente, y por último el 10,6% (34) indican que se encuentran en el nivel muy eficiente. Se encontraron estudios similares, entre ellos está la de Ravela (2009), en su estudio, se refiere a

la evaluación del desempeño docente como resultados de confusiones conceptuales sobre el verdadero fin de evaluar, de la naturaleza del trabajo docente y de los incentivos requeridos.

Por otro lado, respecto al objetivo específico 4, se llevó a cabo que el 37,5% (120) señalan que el acceso a cargos está en el nivel deficiente, seguido por un 32,2% (103) perciben que están en el nivel regular, el otro 15,3% (49) evidencian que están en el nivel muy eficiente, y por último el 15,0% (48) indican que se encuentran en el nivel eficiente del acceso a cargos.

Asimismo, de acuerdo al objetivo específico 5, se llevó a cabo que el 36,9% (118) señalan que las remuneraciones, asignaciones e incentivos está en el nivel eficiente, seguido por un 26,36% (85) perciben que están en el nivel regular, el otro 24,6% (79) evidencian que están en el nivel muy eficiente, y por último el 11,9% (38) indican que se encuentran en el nivel deficiente

Por último, de acuerdo al objetivo específico 5, se llevó a cabo que el 39,7% (127) señalan que las características de la jornada de trabajo y cese está en el nivel eficiente, seguido por un 26,9% (86) perciben que están en el nivel regular, el otro 17,1% (55) evidencian que están en el nivel deficiente, y por último el 16,3% (52) indican que se encuentran en el nivel muy eficiente.

Encontramos el estudio de García Acosta (2017) quien realizó el estudio Lento... ¿pero seguro?: El proceso de adopción y avance de la ley de Reforma Magisterial como la política pública que norma la carrera docente durante el período 2006-2015; en el cual concluye que el proceso de formulación e implementación de la reforma magisterial se dio por un conglomerado de acciones estatales poco articuladas, que se dieron en tiempos ilógicos, pero que a pesar de todo, logro un proceso exitoso, mejorando las propuestas anteriores en base a las experiencias

vividas en nuestro país y con el cambio de estrategia política donde se pasó de la confrontación al dialogo incluyendo a todos los protagonistas estatales en conjunto.

VI. CONCLUSIONES

La finalidad de la investigación es evidenciar las Características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana. La metodología de investigación utilizada es cuantitativa, a través de una encuesta se utilizó cuestionario para la recolección de información.

Las características de la implementación de la Ley de Carrera Magisterial es una propuesta basada en el mérito para generar mejores condiciones laborales y mayores beneficios a los maestros del país.

PRIMERO: Respecto al objetivo de determinar las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021, asociadas a los factores sociodemográficos , encontramos la predominancia en las edades se dan en las edades de 51 a 60 años representado por un valor del 20,9% (67); asimismo en cuanto al sexo del participante el 54, 7% (175) lo conforman el grupo femenino y el 45,3% (145) corresponde al grupo masculino; por otro lado, respecto a la escala magisterial el 20,3% (65) se encuentran en la primera escala, y el mínimo porcentaje de la población encuestada se encuentra en la octava escala con un promedio de 5,6% (18); con lo que respecta a la UGEL donde pertenece su I.E, la mayoría de la población pertenece a la UGEL 03 conformado por el 22,5% (72), y el menor grupo se encuentran en la UGEL 06 y UGEL 07, con el valor porcentual mínimo de 7,2% (23) del total de los encuestados. En cuanto a los estadísticos descriptivos, de las características de la implementación de la ley de Carrera Publica Magisterial. se puede observar en la tabla 10 de la encuesta, que el 54,4% (174) señalan que las características de la implementación de la ley de Carrera Publica Magisterial está en el nivel eficiente, seguido por un 26,3% (84) perciben que están en el nivel regular, el otro 12,5% (40) evidencian que están en el nivel deficiente, y por último el 6,9% (22) indican que se encuentran en el nivel muy eficiente

SEGUNDA: Las características del ingreso a la Ley de Carrera Pública Magisterial presenta que el 50,9% (163) encontrándose en el nivel eficiente, seguido por un 25,9% (83) estando en el nivel regular, el otro 13,8% (44) evidencia

que está en el nivel muy eficiente, y por último como mínimo valor porcentual siendo el 9,4% (30) indican que se encuentra en el nivel deficiente.

TERCERO: Las características según la dimensión la Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial presenta que el 39,4% (126) encontrándose en el nivel deficiente, seguido por un 27,8% (89) estando en el nivel regular, el otro 22,2% (71) evidencia que está en el nivel eficiente, y por último como mínimo valor porcentual siendo el 10,6% (34) indican que se encuentra en el nivel muy eficiente

CUARTO: Las características según la dimensión Sobre los accesos a cargos de la implementación de la *LCPM* presenta que el 37,5% (120) encontrándose en el nivel deficiente, seguido por un 32,2% (103) estando en el nivel regular, el otro 15,3% (49) evidencia que está en el nivel muy muy eficiente, y por último como mínimo valor porcentual siendo el 15,0% (48) indican que se encuentra en el nivel eficiente.

QUINTO: Las características según la dimensión las remuneraciones, asignaciones e incentivos de la *LCPM* presenta que el 36,9% (118) encontrándose en el nivel eficiente, seguido por un 26,3% (85) estando en el nivel regular, el otro 24,7% (79) evidencia que está en el nivel muy eficiente, y por último como mínimo valor porcentual siendo el 11,9% (38) indican que se encuentra en el nivel deficiente.

SEXTO: Las características según la dimensión a la Jornada de trabajo y cese de la Ley de Carrera Pública Magisterial presenta que el 39,7% (127) encontrándose en el nivel eficiente, seguido por un 26,9% (86) estando en el nivel regular, el otro 17,2% (55) evidencia que está en el nivel deficiente, y por último como mínimo valor porcentual siendo el 16,3% (52) indican que se encuentra en el nivel muy eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda brindar mayor información con respecto a los diferentes alcances de la Ley de la carrera pública magisterial, asegurando la continuidad de su implementación con transparencia y eficacia con la finalidad de revertir el significativo número de docentes que no están de acuerdo con su aplicación o que consideran a esta política educativa como un proceso regular.

Con respecto al ingreso a la carrera docente se recomienda continuar con los procesos de evaluación, pues es un ítem que ha logrado la mayor aceptación de los docentes.

Sobre la Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial se recomienda replantear y mejorar algunos procesos como las evaluaciones y requisitos que solicita la ley, pues se evidencia un gran porcentaje de desconformidad en este aspecto considerándolo como deficiente y regular.

En cuanto a los accesos a cargos de la implementación de la *LCPM* se recomienda revisar y reevaluar los procedimientos y alcances referidos a este aspecto por considerarse como uno de los ítems con mayor desconformidad en el estudio realizado.

En la dimensión las remuneraciones, asignaciones e incentivos de la *LCPM* se recomienda continuar fortaleciendo el presupuesto anual al sector educación, teniendo en cuenta la calidad del docente que se requiere, y que sustenta la CPM con la finalidad de cumplir y continuar con el proceso de valoración de la carrera docente

REFERENCIAS

- Anselmo, F. A. (2014) *Aspectos fundamentales de la Ley General del Servicio profesional Docente de 2013 en México. IBERO FORUM.*
- Altinyelken, M.; Verger, A. (2013). 'Evaluating teachers in Peru: Policy shortfalls and political implications'. Global Managerial Education Reforms and Teachers: Emerging Policies, Controversies and Issues in Developing Contexts. Brussels: Education International.
- Aziz, C. (2018) *Evolución e implementación de las políticas educativas en Chile.* Nota técnica N° 2. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile.
- Barber, Michael y Mourshed, Mona (2008) *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos.* McKinsey & Company. PREAL. http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf
- Bernal, F., (2018) *Implicancias jurídicas en la estabilidad laboral de los docentes de la UGEL 04, Año 2018 según ley de reforma magisterial.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66703>
- Braslavsky, C., & Cosse, G. (2018) *Las Actuales Reformas Educativas en América Latina: Cuatro Actores, Tres lógicas y Ocho Tensiones.* REICE. *Revista iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación.*
- Carcausto, H. & Morales, J. (2017) *Publicaciones sobre ética en la investigación en revistas biomédicas peruana indizadas.* Anales de la Facultad de Medicina, 78(2), 166-170. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13199>
- Consejo Nacional de Educación (2020). *El Proyecto Educativo Nacional al 2036.* Lima: CNE.
- Choque Mendoza, M. (2019). *Teacher career reforms in Peru.* International Institute for Educational Planning .Paris, France. info@iiep.unesco.org www.iiep.unesco.org
- Cuenca (2015) *Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo docente.* Santiago de Chile, OREALC UNESCO

- Cuenca, R. y Vargas, J., (2018) *Perú: El estado de políticas públicas docentes*. Lima: IEP – BID – The Interamerican Dialogue. <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1121>
- Cuenca. (2012) *Veinte días de furia. Una crónica sobre la Ley de Reforma Magisterial*. Revista Argumentos. Obtenido de http://www.revistargumentos.org.pe/veinte_dias_de_furia
- Delgado, M., (2016) *Expectativas de la reforma magisterial en los docentes de la UGEL Acomayo – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44245>
- Freire, P., (1976) *Educación y cambio*. Buenos Aires: Comisión Ecuménica Latinoamericana de Educación (Celadec).
- García, C. (2018) *Revista mexicana de orientación educativa*. 15(34), 1–12
- González, C. (2015) *Impacto de la Ley de Reforma Magisterial Nº 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Tesis, USMP. Lima - Perú.
- GRADE (2016) *Investigación para el desarrollo en el Perú*. Once balances. Lima: GRADE,
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Baptista, P., y Fernández, C. (2010) *Metodología de la investigación*. (5.ta ed.). México: Mc Graw-Hill
- Hernández-Ávila, C. E., & Carpio Escobar, N. A. (2019) *Introducción a los tipos de muestreo*. Alerta, *Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1 (enero-junio), 75–79.
- Herrero, J. (2020) *La carrera magisterial en el contexto actual*. *Revista Apostalado social de la compañía de Jesús del Perú*.
- Jiménez, M., & Cosme, A. (2018) *Reformas educativas en América Latina: un estudio comparado*. INEE Instituto Nacional de la Evaluación de la Educación.
- López, F. (2004) *La gestión de calidad en educación*. Madrid: La Muralla.
- Luzón, T., y Torres, D. (2017) *Implicancias Jurídicas que genera la aplicación de la Décima Primera Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley de*

- Reforma Magisterial en el Magisterio Peruano*. Tesis, UPAGU. Cajamarca - Perú.
- Mainardes, J. (2018) *Research in the field of education policy: Theoretical and epistemological perspectives and the place of pluralism*. Revista Brasileira de Educacao, 23, 1–20. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230034>
- Mandamiento, J., (2021) *Análisis de la política pública del proceso de evaluación del concurso de ascenso de escala magisterial en la UGEL Tacna, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73888>
- Martín, S. (2013) *Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación*. Enfermería en cardiología, 58(1), 27-30. www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
- MEN. (2008) *Ministerio de Educación Nacional, Estatuto de Profesionalización Docente*, Decreto 1278 de 2002. Recuperado el 27 de Octubre de 2015, de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/articles-161031_archivo_3.pdf.
- Mendoza, L. (2021) *La reforma magisterial y la dinámica del conflicto sindical docente en Lima Metropolitana en el 2020*. Tesis, UCSS. Lima - Perú.
- Mery, R. P. (2017) Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente: un avance hacia el mejoramiento de la calidad de la educación y el reconocimiento de la profesión docente. *PERSPECTIVA: Revista Digital Docente*.
- MINEDU (2006) *Ley General de Educación N°28044*. Lima, Perú.
- MINEDU (2012) *Ley de Carrera Publica Magisterial N°29944*. Lima.
- Ministerio de Educación Nacional, R. d. (2008) Recuperado el 26 de octubre de 2015, de minedu.gov.co: www.minedu.gov.co - atencionalciudadano@minedu.gov.co
- Ministerio de Educación. (2013) *Ley de Reforma Magisterial 29944 y Reglamento de la Ley D.S. 004-2013--ED*. Lima: Ministerio de Educación.
- Navarro, A., Jimenez, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017) *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. UNIR
- Neves, J. (2001) *Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo*. Lima: Revista Derecho y Sociedad.

- Niño, V. (2011) *Metodología de la investigación – Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado de: <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Osorio, M^a (2017) *Discernimiento de la Ley Reforma Magisterial 29944 en concordancia con la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021*, Tesis, UCV. Lima - Peru
- Pérez, E., Gutiérrez, D. (2016) *El Conflicto en las Instituciones Escolares Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 3, enero-junio, PP. 163-180 Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2021) *La Carrera Pública del docente en el marco del PEN al 2036*. facultad.pucp.edu.pe/educación <https://facultad.pucp.edu.pe/educacion/resumenes/la-carrera-publica-del-docente-en-el-marco-del-pen-al-2036/>
- Quispe, I. (2016) *Análisis Comparativo del Derecho a la Estabilidad Laboral en La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las Legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano. Puno - Perú.
- Ravela, P., (2009) *La evaluación del desempeño docente para el desarrollo de las competencias profesionales*. Costa Rica.
- Rodríguez, B. (2006) *Los métodos alternativos de solución de conflictos: una estrategia inteligente para facilitar la convivencia pacífica*. Revista Trabajo Social, 3, 124-139.
- Ruiz, Y. (2018) *¿Quién asciende de cargo en el servicio profesional docente?: re conceptualización del mérito y cambios político-organizacionales de la carrera magisterial en México*. México. <http://hdl.handle.net/11651/2563>
- Sabino, C. (1998) *El proceso de investigación*. Bogotá, Colombia: Panamericana. Recuperado de: http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Salazar, E. (2016) *La implementación de la carrera pública magisterial requiere ajustes*. El País.
- Salinas, F., (2018) *Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial*,

- UGEL 01 El Porvenir, 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41056>
- Santa María, H., Ostos, F., Romero, S., y Ventosilla, D. (2021) *Política educativa en América Latina. Revista Innova Educación*, 14.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.02.002>
- Tamayo y Tamayo, M. (1997) *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.
- Tenti, E. (2003) *Los docentes y la evaluación. En: Evaluar las evaluaciones. Una mirada política acerca de las evaluaciones de la calidad educativa*. Buenos Aires: IIPE – UNESCO.
- Timana, L., (2015) *Impacto de la aplicación de la Ley 29062 y la Ley 29944 en relación al desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 5 UGEL 04, 2015.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/4591>
- UNESCO (1959) *Proyecto principal de Educación UNESCO-América Latina*.
- UNESCO (2015) *Declaración de Incheón y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4*.

ANEXOS

13. Su trayectoria profesional es valorada en el ascenso de escala magisterial.

14. La CPM define mecanismos para el ascenso docente.

15. Los concursos para el acceso a cargos directivos, garantizan la idoneidad del docente.

16. La evaluación de desempeño docente es un requisito para acceder a cargos directivos.

17. La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de UGEL

18. La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de DRE

19. Las remuneraciones de la CPM por escalas y cargos, son adecuados.

20. La remuneración que percibe, es un incentivo para su desarrollo profesional.

21. La CPM considera incentivos y asignaciones especiales para los docentes (unidocentes, multigrado, EIB, rural y frontera, etc.)

22. Su jornada de trabajo docente le permite desarrollar otras actividades que le generen ingresos.

23. Desaprobar la evaluación de desempeño laboral es una causal de cese en la CPM.

24. La edad de cese de los docentes es 65 y 60 años, para hombres y mujeres respectivamente.

Sobre los Acceso a cargos

Sobre las Remuneraciones, asignaciones e incentivos

Sobre la Jornada de trabajo y cese

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

ENCUESTA

Al aplicar este cuestionario, se busca recoger información relacionada con la investigación: “Características de la ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana ,2021”.

Este es un cuestionario dirigido a los docentes nombrados bajo el Régimen de la Carrera Pública Magisterial de los diferentes niveles de Educación Básica Regular en instituciones educativas de Lima Metropolitana. Para cada pregunta se especifican cinco alternativas:

- Muy en desacuerdo
- Desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Su aporte será de mucho interés en este trabajo de investigación. Se le recuerda, además, que esta encuesta es de carácter anónimo. Gracias por su participación.

número de identificación, por ello serán anónimas.

Si tiene alguna duda puede realizar la pregunta que desee en cualquier momento de su participación al N° de celular 988676526 o al correo electrónico johapantoja@hotmail.com.

Atentamente
Johanna Maddlen Pantoja Poma

DATOS GENERALES

Edad					
20 a 30		31 a 40		41 a 50	
51 a 60		61 a 65		Mayor de 65	

Sexo	Femenino		Masculino	
------	----------	--	-----------	--

Escala Magisterial	1ra Escala		5ta Escala	
	2da Escala		6ta Escala	
	3ra Escala		7ma Escala	
	4ta Escala		8va Escala	

Nivel Educativo donde labora	Inicial		Primaria		Secundaria	
------------------------------	---------	--	----------	--	------------	--

UGEL donde pertenece su I.E.	UGEL 01		UGEL 02		UGEL 03		UGEL 04	
	UGEL 05		UGEL 06		UGEL 07			

Distrito de Lima Metropolitana donde se ubica su I.E.	San Juan de Lurigancho		El agustino		Rímac	
	San Martín de Porres		La Victoria		Santa Anita	
	Comas		Los Olivos		Puente piedra	
	Ate		Villa María Del Triunfo		Independencia	
	Villa el Salvador		Chorrillos		Carabayllo	
	Jesus María		Santiago de Surco		San Miguel	
	San Juan de Miraflores		Lurigancho		Breña	
	Ancón		Cieneguilla		Lince	
	Santa Rosa		La Molina		San Isidro	
	Lima Cercado		Chaclacayo		Jesus María	
	Pueblo libre		San Luis		Surquillo	
	Magdalena		San Borja		Barranco	
	Miraflores		Lurín		Pachacamac	
	San Bartolo		Punta Hermosa		Pucusana	
	Punta Negra		Chilca			

		Respuesta				
		MD	D	NAD	DA	MA
Sobre el Ingreso a la Carrera Pública magisterial						
1.	La Prueba Única Nacional (PUN) es un criterio de selección adecuado para el ingreso a la CPM.					

2	La evaluación de trayectoria profesional (informe escalafonario) es un criterio de selección para el ingreso a la CPM.					
3	La evaluación de desempeño docente es un criterio importante de selección para el ingreso a la CPM.					
4.	Los criterios de selección antes mencionados, determinan la idoneidad profesional del docente para el ingreso a la CPM.					
5.	El programa de inducción (mentoría), que reciben los docentes incorporados a la CPM, es adecuado.					
Sobre la Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial						
6.	La evaluación del desempeño docente es obligatoria para la permanencia en la CPM.					
7	La evaluación de desempeño docente garantiza su estabilidad laboral.					
8	La evaluación de desempeño docente garantiza su desarrollo profesional.					
9.	La evaluación para el ascenso en la CPM es un mecanismo favorable para mejorar el desempeño docente .					
10	La formación profesional, es un criterio para la evaluación de ascenso, lo considera usted adecuado.					
11	Los méritos del postulante, es un criterio para la evaluación de ascenso, lo considera usted adecuado					
12	La cantidad de vacantes para el ascenso por escala magisterial, determina el crecimiento profesional del docente.					
13.	Su trayectoria profesional es valorada en el ascenso de escala magisterial.					
14.	La CPM define mecanismos para el ascenso docente.					
Sobre los Acceso a cargos						
15.	Los concursos para el acceso a cargos directivos, garantizan la idoneidad del docente.					
16.	La evaluación de desempeño docente es un requisito para acceder a cargos directivos.					
17.	La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de UGEL					
18.	La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de DRE					

Sobre las Remuneraciones, asignaciones e incentivos					
19	Las remuneraciones de la CPM por escalas y cargos, son adecuados.				
20	La remuneración que percibe, es un incentivo para su desarrollo profesional.				
21	La CPM considera incentivos y asignaciones especiales para los docentes (unidocentes, multigrado, EIB, rural y frontera, etc.)				
Sobre la Jornada de trabajo y cese					
22	Su jornada de trabajo docente le permite desarrollar otras actividades que le generen ingresos.				
23	Desaprobar la evaluación de desempeño laboral es una causal de cese en la CPM.				
24	La edad de cese de los docentes es 65 y 60 años, para hombres y mujeres respectivamente.				

Anexo 5: Fichas Técnicas (Manual de aplicación) de los instrumentos de investigación

Ficha Técnica: Cuestionario de Monitoreo Pedagógico

Técnicas: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de la ley de Carrera Publica Magisterial

Autora: Johanna Pantoja

Año: 2021

Estructura. Está conformada por 24 ítems.

Las dimensiones que mide el inventario son:

- Dimensión 1: Ingreso a la Carrera Pública magisterial
- Dimensión 2: Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial
- Dimensión 3: Acceso a cargos
- Dimensión 4: Remuneraciones, asignaciones e incentivos
- Dimensión 5: Jornada de trabajo y cese

Confiabilidad: 0,953 (Alpha de Cronbach)

Anexo 6: Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
<p>Problema general P_G. ¿Cuáles son las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>Problema específicos P_{E1}. ¿Cuáles son las características según la dimensión de ingreso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? P_{E2}. ¿Cuáles son las características según la dimensión permanencia y ascenso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? P_{E3}. ¿Cuáles son las características según la dimensión acceso a cargos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? P_{E4}. ¿Cuáles son las características según la dimensión remuneraciones, asignaciones e incentivos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021? P_{E5}. ¿Cuáles son las características según la dimensión jornada de trabajo y cese, en la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>Objetivo general. O_G. Determinar las características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Problema específicos O_{E1}. Determinar las características según la dimensión de ingreso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. O_{E2}. Determinar las características según la dimensión permanencia y ascenso, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. O_{E3}. Determinar las características según la dimensión acceso a cargos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. O_{E4}. Determinar las características según la dimensión remuneraciones, asignaciones e incentivos, de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021. O_{E5}. Determinar las características según la dimensión jornada de trabajo y cese, en la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>Variable 1 Ley de Carrera Publica Magisterial <i>Dimensiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sobre el ingreso a la Carrera Publica Magisterial. - Sobre la permanencia y ascenso en la Carrera Pública Magisterial. - Sobre los accesos a cargos - Sobre las remuneraciones, asignaciones e incentivos. - Sobre la jornada de trabajo y cese 	<p>Enfoque de investigación Cuantitativo</p> <p>Tipo descriptiva</p> <p>M - O</p> <p>Dónde: . M: Muestra. O: Información relevante</p> <p>Población Estará constituida por docentes nombrados de los diferentes niveles de la EBR, de diferentes Instituciones Educativas Públicas de Lima Metropolitana.</p> <p>Muestra Es una muestra probabilística por conveniencia que contara con 60 docentes nombrados de los diferentes niveles de la EBR, de diferentes Instituciones Educativas Públicas de Lima Metropolitana.</p>

Anexo 7: Certificados de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :Ingreso a la Carrera Publica magisterial							
1	La Prueba Única Nacional (PUN) es un criterio de selección adecuado para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
2	La evaluación de trayectoria profesional (informe escalafonario) es un criterio de selección para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
3	La evaluación de desempeño docente es un criterio importante de selección para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
4	Los criterios de selección antes mencionados, determinan la idoneidad profesional del docente para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
5	El programa de inducción (mentoría), que reciben los docentes incorporados a la CPM, es adecuado.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2: Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La evaluación del desempeño docente es obligatoria para la permanencia en la CPM.	X		X		X		
7	La evaluación de desempeño docente garantiza su estabilidad laboral.	X		X		X		
8	La evaluación de desempeño docente garantiza su desarrollo profesional.	X		X		X		
9	La evaluación para el ascenso en la CPM es un mecanismo favorable para mejorar el desempeño docente .	X		X		X		
10	La formación profesional, es un criterio para la evaluación de ascenso, lo considera usted adecuado.	X		X		X		
11	Los méritos del postulante, es un criterio para la evaluación de ascenso, lo considera usted adecuado	X		X		X		
12	La cantidad de vacantes para el ascenso por escala magisterial, determina el crecimiento profesional del docente.	X		X		X		

13	Su trayectoria profesional es valorada en el ascenso de escala magisterial.	x		x		X		
14	La CPM define mecanismos para el ascenso docente.							
	DIMENSIÓN 3 : Acceso a cargos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los concursos para el acceso a cargos directivos, garantizan la idoneidad del docente.	X		X		X		
16	La evaluación de desempeño docente es un requisito para acceder a cargos directivos.	X		X		X		
17	La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de UGEL	X		X		X		
18	La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de DRE	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Remuneraciones, asignaciones e incentivos	x		x		X		
19	Las remuneraciones de la CPM por escalas y cargos, son adecuados.	X		X		X		
20	La remuneración que percibe, es un incentivo para su desarrollo profesional.	X		X		X		
21	La CPM considera incentivos y asignaciones especiales para los docentes (unidocentes, multigrado, EIB, rural y frontera, etc.)	X		X		X		
	DIMENSION 5: Jornada de trabajo y cese	X		X		X		
22	Su jornada de trabajo docente le permite desarrollar otras actividades que le generen ingresos.	X		X		X		
23	Desaprobar la evaluación de desempeño laboral es una causal de cese en la CPM.	X		X		X		
24	La edad de cese de los docentes es 65 y 60 años, para hombres y mujeres respectivamente.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates..... DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de investigación

Lima, 23 de noviembre de 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente

o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Guido J. Bravo Huaynates
DOCENCIA E INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 :Ingreso a la Carrera Publica magisterial							
1	La Prueba Única Nacional (PUN) es un criterio de selección adecuado para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
2	La evaluación de trayectoria profesional (informe escalafonario) es un criterio de selección para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
3	La evaluación de desempeño docente es un criterio importante de selección para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
4	Los criterios de selección antes mencionados, determinan la idoneidad profesional del docente para el ingreso a la CPM.	X		X		X		
5	El programa de inducción (mentoría), que reciben los docentes incorporados a la CPM, es adecuado.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 2: Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La evaluación del desempeño docente es obligatoria para la permanencia en la CPM.	X		X		X		
7	La evaluación de desempeño docente garantiza su estabilidad laboral.	X		X		X		
8	La evaluación de desempeño docente garantiza su desarrollo profesional.	X		X		X		
9	La evaluación para el ascenso en la CPM es un mecanismo favorable para mejorar el desempeño docente .	X		X		X		
10	La formación profesional, es un criterio para la evaluación de ascenso, lo considera usted adecuado.	X		X		X		
11	Los méritos del postulante, es un criterio para la evaluación de ascenso, lo considera usted adecuado	X		X		X		
12	La cantidad de vacantes para el ascenso por escala magisterial, determina el crecimiento profesional del docente.	X		X		X		
13	Su trayectoria profesional es valorada en el ascenso de escala magisterial.	x		x		X		
14	La CPM define mecanismos para el ascenso docente.							

	DIMENSIÓN 3 : Acceso a cargos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los concursos para el acceso a cargos directivos, garantizan la idoneidad del docente.	X		X		X		
16	La evaluación de desempeño docente es un requisito para acceder a cargos directivos.	X		X		X		
17	La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de UGEL	X		X		X		
18	La ley de la CPM establece los concursos de Evaluación a cargos de especialista de DRE	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Remuneraciones, asignaciones e incentivos	x		x		X		
19	Las remuneraciones de la CPM por escalas y cargos, son adecuados.	X		X		X		
20	La remuneración que percibe, es un incentivo para su desarrollo profesional.	X		X		X		
21	La CPM considera incentivos y asignaciones especiales para los docentes (unidocentes, multigrado, EIB, rural y frontera, etc.)	X		X		X		
	DIMENSION 5: Jornada de trabajo y cese	X		X		X		
22	Su jornada de trabajo docente le permite desarrollar otras actividades que le generen ingresos.	X		X		X		
23	Desaprobar la evaluación de desempeño laboral es una causal de cese en la CPM.	X		X		X		
24	La edad de cese de los docentes es 65 y 60 años, para hombres y mujeres respectivamente.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ana Linda Baveton Kont DNI: 09844001

Especialidad del validador: Metodología de investigación

Lima, 25 de noviembre de 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente

o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Anexo 8: Análisis de Confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach (α)

Es una medida de la igualdad de los ítems y se define como el grado en que los reactivos de la prueba se conectan entre ellos. Este factor implica trabajar con los resultados de todas las pruebas incluyendo el análisis de las respuestas individuales a cada ítem.

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento en las variables, se verificará el alfa de Cronbach con la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems del instrumento

\sum_i^2 = La suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = Varianza de los puntajes totales

Tabla 1

Nivel de confiabilidad de la variable de estudio

Confiabilidad	N° de Casos	N° de Ítems	Alfa de Cronbach
Características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial	20	24	0,953

Los valores resueltos después de tabular la aplicación del cuestionario a los grupos pilotos, tanto a nivel de la variable características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial, para determinar el nivel de confiabilidad, pueden ser comprendido mediante el siguiente cuadro:

Tabla 2

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández y otros (2014, p.208)

Dado que la aplicación del cuestionario sobre la variable características de la implementación de la Ley de Carrera Publica Magisterial obtuvo el valor de 0,953, al comparar este valor con la presente tabla, podemos deducir que el cuestionario presenta una excelente confiabilidad.

Anexo 10: Formato de Consentimiento informado

La finalidad de este cuestionario de consentimiento es explicarle que ha sido considerado como parte de la muestra sobre el estudio de las “Características de la ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana ,2021”. La investigación es conducida por la Lic. Johanna Maddlen Pantoja Poma del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

El propósito de este estudio es saber la percepción de usted como docente sobre las características de la carrera pública magisterial.

Si usted accede participar en este estudio, se le solicitara responder un cuestionario de 24 preguntas, esto le tomara aproximadamente 10 minutos. Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo la información obtenida que se recoja será confidencial y no se utiliza para ningún propósito distinto fuera de la investigación. Las respuestas que usted brindara serán codificadas usando un número de identificación, por ello serán anónimas.

Si tiene alguna duda puede realizar la pregunta que desee en cualquier momento de su participación al N° de celular 988676526 o al correo electrónico johapantoja@hotmail.com.

Atentamente

Johanna Maddlen Pantoja Poma

Anexo 11: Base de datos de la investigación

Tabla de la prueba piloto de la variable Características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24
1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1
2	4	3	2	5	3	2	3	4	2	1	3	4	2	3	1	2	4	5	4	1	3	4	2	3
3	1	2	5	1	5	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	5	5	3	5	1	3	4	4	1
4	5	3	2	1	5	4	3	2	1	1	3	2	3	4	4	1	1	1	3	3	3	2	3	4
5	1	1	4	5	3	1	1	4	2	5	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	2	2
6	5	4	5	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	5	4	1	3	3	2	3
7	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
8	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
9	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
10	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
11	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
12	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
13	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3
14	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
15	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5
16	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
17	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
18	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
19	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
20	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2	3	1

Tabla de la variable Características de la implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial en docentes de Lima Metropolitana

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24
1	3	5	1	4	3	2	1	4	4	5	5	5	1	1	2	5	4	3	1	4	5	5	1	1
2	5	1	2	4	5	4	5	5	1	3	2	5	4	5	5	1	5	3	2	3	2	5	4	5
3	5	3	4	1	3	3	5	5	2	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	4	5	3	3	5
4	4	4	1	5	4	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	1	1	5	4	5	3	3	5	2
5	3	4	4	4	1	2	2	5	1	4	5	5	3	3	2	2	4	2	1	3	5	5	3	3
6	4	1	5	2	2	4	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5
7	5	3	3	2	3	2	5	3	2	2	1	4	2	1	4	1	5	2	5	3	1	4	2	1
8	1	5	4	2	1	2	5	5	4	5	2	5	3	4	5	1	4	4	3	5	2	5	3	4
9	4	3	1	2	2	1	5	2	2	5	3	1	2	4	4	5	5	5	5	4	3	1	2	4
10	3	2	3	4	3	4	4	1	2	5	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2	3	3	4	2
11	2	4	1	2	3	3	4	1	3	1	1	4	2	4	4	5	5	1	2	5	1	4	2	4
12	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
13	3	5	4	5	5	2	1	2	3	3	5	1	3	1	4	1	3	4	1	4	5	1	3	1
14	4	3	2	2	1	4	3	4	2	4	3	5	4	1	1	1	4	4	2	3	3	5	4	1
15	3	4	3	2	4	5	1	5	5	2	4	4	2	1	4	5	3	4	4	3	4	4	2	1
16	4	5	2	2	5	2	4	3	3	4	2	4	5	2	5	2	2	4	4	3	2	4	5	2
17	1	4	1	5	2	4	1	2	2	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	3	1	5	1	1
18	5	1	4	5	4	5	4	1	3	5	3	1	2	3	4	5	3	1	1	5	3	1	2	3
19	5	2	3	1	1	5	1	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	1	5	4	3	5	3	2
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4
21	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3
22	4	1	5	1	4	3	3	4	3	2	5	2	4	2	2	1	4	4	2	5	5	2	4	2
23	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	4	3	1	1	3
24	1	1	5	1	1	2	2	2	5	4	2	5	4	1	5	2	4	4	3	3	2	5	4	1
25	4	3	1	4	5	3	4	5	1	4	5	2	5	2	5	4	4	1	1	3	5	2	5	2
26	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	5	3	3	5	1	2	2	5	5	5	5	3	3	5
27	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5
28	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2
29	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	3	3
30	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
31	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2	3	1
32	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4	3	1
33	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3
34	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4
35	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
36	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
37	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	1	1

38	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4	3	2	
39	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	
40	1	4	3	5	2	4	5	4	3	1	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3	1	3	5	4	
41	4	1	4	4	4	3	2	1	5	2	2	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5	4	3	5	1
42	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2	5	1	4	3	
43	3	1	1	5	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5	3	1	1	1	
44	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3
45	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5	3	1	2	3	
46	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5	4	1	
47	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4	3	5	
48	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5	
49	5	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1	3	1	3	3	
50	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	5	3	2	
51	5	3	3	3	2	4	3	1	3	2	5	2	4	5	2	1	2	5	2	3	5	2	4	5	
52	1	2	3	1	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	1	1	1	
53	4	2	2	3	2	1	2	3	5	5	2	4	2	4	1	4	3	5	1	4	2	4	2	4	
54	4	3	5	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	4	5	2	3	5	1	4	3	4	3	
55	4	4	3	5	3	5	5	1	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	5	2	
56	3	2	1	1	3	4	5	2	5	2	3	1	5	2	4	2	2	3	1	1	3	1	5	2	
57	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4	
58	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4	
59	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5	
60	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3	
61	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2	
62	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	
63	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3	
64	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2	
65	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5	
66	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4	
67	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5	
68	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	
69	3	1	3	2	4	3	1	5	3	1	3	5	3	5	4	1	1	5	4	3	3	5	3	5	
70	2	4	5	2	4	5	1	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	2	5	2	1	1	5	4	
71	4	3	5	1	3	1	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	1	5	2	4	4	4	2	
72	4	1	2	4	4	3	2	1	4	1	4	4	5	2	2	4	4	1	5	2	4	4	5	2	
73	5	2	5	3	4	5	3	3	1	2	2	1	1	2	3	4	5	1	3	5	2	1	1	2	
74	3	5	5	1	2	3	2	5	1	5	2	3	2	3	5	4	5	1	3	4	2	3	2	3	
75	5	5	5	2	3	5	1	2	5	4	4	3	1	4	4	1	1	3	4	3	4	3	1	4	
76	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1	
77	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	2	3	1	2	1	1	1	4	3	5	2	
78	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	
79	5	1	4	1	2	4	3	1	5	5	5	4	1	4	3	1	5	2	5	2	5	4	1	4	
80	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	
81	4	3	2	5	3	2	3	4	2	1	3	4	2	3	1	2	4	5	4	1	3	4	2	3	

82	1	2	5	1	5	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	5	5	3	5	1	3	4	4	1		
83	5	3	2	1	5	4	3	2	1	1	3	2	3	4	4	1	1	1	3	3	3	2	3	4		
84	1	1	4	5	3	1	1	4	2	5	3	4	2	2	3	1	2	2	1	3	4	2	2			
85	5	4	5	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	5	4	1	3	3	2	3		
86	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4		
87	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4		
88	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5		
89	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3		
90	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2		
91	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2		
92	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3		
93	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2		
94	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5		
95	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4		
96	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5		
97	1	3	4	3	3	3	3	5	2	2	3	2	4	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
98	3	5	1	4	3	2	1	4	4	5	5	5	1	1	2	5	4	3	1	4	5	5	1	1		
99	5	1	2	4	5	4	5	5	1	3	2	5	4	5	5	1	5	3	2	3	2	5	4	5		
100	5	3	4	1	3	3	5	5	2	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	4	5	3	3	5		
101	4	4	1	5	4	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	1	1	5	4	5	3	3	5	2		
102	3	4	4	4	1	2	2	5	1	4	5	5	3	3	2	2	4	2	1	3	5	5	3	3		
103	4	1	5	2	2	4	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5		
104	5	3	3	2	3	2	5	3	2	2	1	4	2	1	4	1	5	2	5	3	1	4	2	1		
105	1	5	4	2	1	2	5	5	4	5	2	5	3	4	5	1	4	4	3	5	2	5	3	4		
106	4	3	1	2	2	1	5	2	2	5	3	1	2	4	4	5	5	5	4	3	1	2	4	4		
107	3	2	3	4	3	4	4	1	2	5	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2	3	3	4	2		
108	2	4	1	2	3	3	4	1	3	1	1	4	2	4	4	5	5	1	2	5	1	4	2	4		
109	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2		
110	3	5	4	5	5	2	1	2	3	3	5	1	3	1	4	1	3	4	1	4	5	1	3	1		
111	4	3	2	2	1	4	3	4	2	4	3	5	4	1	1	1	4	4	2	3	3	5	4	1		
112	3	4	3	2	4	5	1	5	5	2	4	4	2	1	4	5	3	4	4	3	4	4	2	1		
113	4	5	2	2	5	2	4	3	3	4	2	4	4	5	2	5	2	2	4	4	3	2	4	5	2	
114	1	4	1	5	2	4	1	2	2	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	3	1	5	1	1		
115	5	1	4	5	4	5	4	1	3	5	3	1	2	3	4	5	3	1	1	5	3	1	2	3		
116	5	2	3	1	1	5	1	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	1	5	4	3	5	3	2		
117	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4		
118	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3		
119	4	1	5	1	4	3	3	4	3	2	5	2	4	2	2	1	4	4	2	5	5	2	4	2		
120	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	4	3	1	1	3		
121	1	1	5	1	1	2	2	2	5	4	2	5	4	1	5	2	4	4	3	3	2	5	4	1		
122	4	3	1	4	5	3	4	5	1	4	5	2	5	2	5	4	4	1	1	3	5	2	5	2		
123	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	5	3	3	5	1	2	2	5	5	5	3	3	5	5		
124	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5		
125	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2		

126	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	3	3
127	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
128	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2	3	1
129	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4	3	1
130	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3
131	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4
132	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
133	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
134	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	1	1
135	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4	3	2
136	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1
137	1	4	3	5	2	4	5	4	3	1	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3	1	3	5	4
138	4	1	4	4	3	2	1	5	2	2	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5	4	3	5	1
139	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2	5	1	4	3
140	3	1	1	5	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5	3	1	1	1
141	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3
142	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5	3	1	2	3
143	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5	4	1
144	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4	3	5
145	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5
146	5	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1	3	1	3	3
147	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	5	3	2
148	5	3	3	3	2	4	3	1	3	2	5	2	4	5	2	1	2	5	2	3	5	2	4	5
149	1	2	3	1	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	1	1	1
150	4	2	2	3	2	1	2	3	5	5	2	4	2	4	1	4	3	5	1	4	2	4	2	4
151	4	3	5	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	4	5	2	3	5	1	4	3	4	3
152	4	4	3	5	3	5	5	1	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	5	2
153	3	2	1	1	3	4	5	2	5	2	3	1	5	2	4	2	2	3	1	1	3	1	5	2
154	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
155	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
156	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
157	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
158	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
159	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
160	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3
161	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
162	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5	5
163	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
164	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
165	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1
166	3	1	3	2	4	3	1	5	3	1	3	5	3	5	4	1	1	5	4	3	3	5	3	5
167	2	4	5	2	4	5	1	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	2	5	2	1	1	5	4
168	4	3	5	1	3	1	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	1	5	2	4	4	4	2
169	4	1	2	4	4	3	2	1	4	1	4	4	5	2	2	4	4	1	5	2	4	4	5	2

170	5	2	5	3	4	5	3	3	1	2	2	1	1	2	3	4	5	1	3	5	2	1	1	2
171	3	5	5	1	2	3	2	5	1	5	2	3	2	3	5	4	5	1	3	4	2	3	2	3
172	5	5	5	2	3	5	1	2	5	4	4	3	1	4	4	1	3	4	3	4	3	1	1	4
173	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1
174	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	2	3	1	2	1	1	1	4	3	5	2
175	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2
176	5	1	4	1	2	4	3	1	5	5	5	4	1	4	3	1	5	2	5	2	5	4	1	4
177	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1
178	4	3	2	5	3	2	3	4	2	1	3	4	2	3	1	2	4	5	4	1	3	4	2	3
179	1	2	5	1	5	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	5	5	3	5	1	3	4	4	1
180	5	3	2	1	5	4	3	2	1	1	3	2	3	4	4	1	1	1	3	3	3	2	3	4
181	1	1	4	5	3	1	1	4	2	5	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	2	2
182	5	4	5	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	5	4	1	3	3	2	3
183	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
184	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
185	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
186	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
187	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
188	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
189	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3
190	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
191	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5
192	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
193	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
194	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
195	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
196	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2	3	1
197	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4	3	1
198	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3
199	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4
200	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
201	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
202	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	1	1
203	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4	3	2
204	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1
205	1	4	3	5	2	4	5	4	3	1	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3	1	3	5	4
206	4	1	4	4	3	2	1	5	2	2	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5	4	3	5	1
207	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2	5	1	4	3
208	3	1	1	5	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5	3	1	1	1
209	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3
210	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5	3	1	2	3
211	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5	4	1
212	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4	3	5
213	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5

214	5	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1	3	1	3	3
215	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	5	3	2
216	3	5	1	4	3	2	1	4	4	5	5	5	1	1	2	5	4	3	1	4	5	5	1	1
217	5	1	2	4	5	4	5	5	1	3	2	5	4	5	5	1	5	3	2	3	2	5	4	5
218	5	3	4	1	3	3	5	5	2	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	4	5	3	3	5
219	4	4	1	5	4	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	1	1	5	4	5	3	3	5	2
220	3	4	4	4	1	2	2	5	1	4	5	5	3	3	2	2	4	2	1	3	5	5	3	3
221	4	1	5	2	2	4	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5
222	5	3	3	2	3	2	5	3	2	2	1	4	2	1	4	1	5	2	5	3	1	4	2	1
223	1	5	4	2	1	2	5	5	4	5	2	5	3	4	5	1	4	4	3	5	2	5	3	4
224	4	3	1	2	2	1	5	2	2	5	3	1	2	4	4	5	5	5	5	4	3	1	2	4
225	3	2	3	4	3	4	4	1	2	5	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2	3	3	4	2
226	2	4	1	2	3	3	4	1	3	1	1	4	2	4	4	5	5	1	2	5	1	4	2	4
227	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
228	3	5	4	5	5	2	1	2	3	3	5	1	3	1	4	1	3	4	1	4	5	1	3	1
229	4	3	2	2	1	4	3	4	2	4	3	5	4	1	1	1	4	4	2	3	3	5	4	1
230	3	4	3	2	4	5	1	5	5	2	4	4	2	1	4	5	3	4	4	3	4	4	2	1
231	4	5	2	2	5	2	4	3	3	4	2	4	5	2	5	2	2	4	4	3	2	4	5	2
232	1	4	1	5	2	4	1	2	2	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	3	1	5	1	1
233	5	1	4	5	4	5	4	1	3	5	3	1	2	3	4	5	3	1	1	5	3	1	2	3
234	5	2	3	1	1	5	1	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	1	5	4	3	5	3	2
235	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4
236	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3
237	4	1	5	1	4	3	3	4	3	2	5	2	4	2	2	1	4	4	2	5	5	2	4	2
238	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	4	3	1	1	3
239	1	1	5	1	1	2	2	2	5	4	2	5	4	1	5	2	4	4	3	3	2	5	4	1
240	4	3	1	4	5	3	4	5	1	4	5	2	5	2	5	4	4	1	1	3	5	2	5	2
241	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	5	3	3	5	1	2	2	5	5	5	5	3	3	5
242	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5
243	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2
244	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	3	3
245	5	3	3	3	2	4	3	1	3	2	5	2	4	5	2	1	2	5	2	3	5	2	4	5
246	1	2	3	1	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	1	1	1
247	4	2	2	3	2	1	2	3	5	5	2	4	2	4	1	4	3	5	1	4	2	4	2	4
248	4	3	5	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	4	5	2	3	5	1	4	3	4	3
249	4	4	3	5	3	5	5	1	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	5	2
250	3	2	1	1	3	4	5	2	5	2	3	1	5	2	4	2	2	3	1	1	3	1	5	2
251	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
252	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
253	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
254	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
255	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
256	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
257	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3

258	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
259	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5
260	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
261	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
262	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1
263	3	1	3	2	4	3	1	5	3	1	3	5	3	5	4	1	1	5	4	3	3	5	3	5
264	2	4	5	2	4	5	1	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	2	5	2	1	1	5	4
265	4	3	5	1	3	1	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	1	5	2	4	4	4	2
266	4	1	2	4	4	3	2	1	4	1	4	4	5	2	2	4	4	1	5	2	4	4	5	2
267	5	2	5	3	4	5	3	3	1	2	2	1	1	2	3	4	5	1	3	5	2	1	1	2
268	3	5	5	1	2	3	2	5	1	5	2	3	2	3	5	4	5	1	3	4	2	3	2	3
269	5	5	5	2	3	5	1	2	5	4	4	3	1	4	4	1	1	3	4	3	4	3	1	4
270	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1
271	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	2	3	1	2	1	1	1	4	3	5	2
272	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2
273	5	1	4	1	2	4	3	1	5	5	5	4	1	4	3	1	5	2	5	2	5	4	1	4
274	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1
275	4	3	2	5	3	2	3	4	2	1	3	4	2	3	1	2	4	5	4	1	3	4	2	3
276	1	2	5	1	5	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	5	5	3	5	1	3	4	4	1
277	5	3	2	1	5	4	3	2	1	1	3	2	3	4	4	1	1	3	3	3	2	3	4	4
278	1	1	4	5	3	1	1	4	2	5	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	2	2
279	5	4	5	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	5	4	1	3	3	2	3
280	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
281	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
282	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
283	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
284	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
285	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
286	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3
287	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
288	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5	5
289	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
290	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
291	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2
292	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3
293	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	3	1	2	3	3
294	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5	4	1
295	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4	3	5
296	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5
297	5	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1	3	1	3	3
298	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	5	3	2
299	5	3	3	3	2	4	3	1	3	2	5	2	4	5	2	1	2	5	2	3	5	2	4	5
300	1	2	3	1	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	1	1	1
301	4	2	2	3	2	1	2	3	5	5	2	4	2	4	1	4	3	5	1	4	2	4	2	4

302	4	3	5	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	4	5	2	3	5	1	4	3	4	3
303	4	4	3	5	3	5	5	1	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	5	2
304	3	2	1	1	3	4	5	2	5	2	3	1	5	2	4	2	2	3	1	1	3	1	5	2
305	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4
306	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4
307	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5
308	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3
309	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2
310	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
311	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	4	4	4	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3
312	1	4	4	3	5	1	1	1	1	3	4	1	5	2	3	2	3	1	1	5	4	1	5	2
313	4	1	5	1	4	2	3	2	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	5
314	1	4	3	3	5	3	5	4	5	3	1	3	1	4	2	3	5	1	4	2	1	3	1	4
315	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5
316	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1
317	3	1	3	2	4	3	1	5	3	1	3	5	3	5	4	1	1	5	4	3	3	5	3	5
318	2	4	5	2	4	5	1	4	4	2	1	1	5	4	3	3	2	2	5	2	1	1	5	4
319	4	3	5	1	3	1	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	1	5	2	4	4	4	2
320	4	1	2	4	4	3	2	1	4	1	4	4	5	2	2	4	4	1	5	2	4	4	5	2

Fuente: elaboración propia