

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencia Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

Título : Derecho Constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente I.E N°7035 SJM - 2020

Para Optar : El título profesional de Abogado

Autor : Bach. Hugo Edgar Calla Calla.

Asesor : Mg. Yurela Kosett Yunkor Romero.

Línea de Investigación : Desarrollo Humano y Derechos

Fecha de Inicio y Culminación: 02 de enero al 30 de junio del 2021

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

A mi madre, quien a pesar de sus años siempre se preocupa por sus hijos, como si aún fuéramos niños.

A mi padre, quien ya no está con nosotros, pero fue por su memoria y legado que impulsaron en mí, este logro.

A la virgencita de la candelaria patrona de la ciudad de Puno, a quien cada año renovamos nuestra fe en ella.

El autor

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su paciencia en estos últimos años,
por el tiempo que les reste los fines de semana.

A los docentes de la universidad quienes con su
experiencia y dedicación forjaron y transmitieron en mí
su disciplina, estudio y deseos de superación.

A la Universidad Peruana los Andes por darnos la
oportunidad a quienes en nuestra juventud no pudimos
alcanzar el anhelo de ser profesionales del derecho.

INTRODUCCION

La presente tesis titulada: “Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el Principio de Mérito y Capacidad docente I.E N°7035 SJM– 2020”, que presento a la universidad para optar del Título profesional de Abogado, se ha elaborado de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana los Andes.

La presente investigación tiene como punto de inicio el art. 15 de nuestra Constitución en donde se reconoce a los docentes, el derecho de Carrera Pública, además se establece en este mismo artículo que el Estado y la sociedad promueven su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente para ellos. Con la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial se instaura el sistema meritocrático en el desempeño de la labor docente, estableciéndose así que el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y los ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores.

La investigación tiene como objetivo el estudio del derecho constitucional de la carrera pública magisterial y su relación con el principio de mérito y capacidad del docente, relación que deben armonizar el vínculo entre el Estado y los docentes como prestadores del servicio público educativo, que en concordancia con las políticas de Estado debe procurar que este sea de calidad. Para ello se estableció dentro de la metodología de investigación el empleo de métodos generales y particulares para el análisis de las variables, así mismo se procedió a realizar una encuesta a 44 docentes de forma no probabilística accidental que laboran en la I.E. N°7035 aplicándose un cuestionario de 60 preguntas validados por tres expertos.

El presente trabajo de investigación se encuentra organizado en V capítulos, los cuales describimos a continuación: Capítulo Primero Planteamiento del Problema correspondiendo a la descripción de la realidad problemática, la delimitación del problema, el problema de investigación, la justificación del estudio, así como los objetivos de la investigación.

Capítulo Segundo se titula Marco Teórico se señala los antecedentes de la investigación de estudio nacionales e internacionales, así como las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo Tercero Hipótesis y Variables se establece la hipótesis general e hipótesis específica, así como las variables de la presente investigación.

Capítulo Cuarto denominado Metodología, se describe el método de la investigación el tipo, nivel y diseño, así misma población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Finalmente, el capítulo Quinto se refiere a los resultados de la investigación en donde presentamos los resultados y contratación de las hipótesis. Así mismo el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, para terminar en las recomendaciones a que se llegaron como producto de la presente tesis.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INTRODUCCION	iv
CONTENIDO.....	vi
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE GRAFICOS	xi
RESUMEN.....	xiv
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:.....	5
DELIMITACION ESPACIAL.....	5
DELIMITACION TEMPORAL.....	6
DELIMITACION CONCEPTUAL	6
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	6
1.3.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.	6
1.4. JUSTIFICACION.....	6
1.5. OBJETIVOS	8
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.....	8
1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
CAPITULO II.....	9
MARCO TEORICO.....	9
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	9
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTIFICAS	23
2.3. MARCO CONCEPTUAL	52
CAPITULO III	56
HIPOTESIS	56
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	56
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	56
3.3 VARIABLES (Definición conceptual y operacionalización)	56
3.3.1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	57
VARIABLES.....	57
CAPITULO IV	58

METODOLOGIA	58
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	58
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	60
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	60
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	60
4.5.1. POBLACIÓN	60
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61
4.6.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61
4.6.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	61
4.7. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	61
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	62
CAPITULO V:	64
RESULTADOS	64
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	131
CONCLUSIONES	138
RECOMENDACIONES	140
REFERENCIA.....	142
ANEXOS.....	145
1: Matriz de Consistencia	146
Anexo 02. Matriz de Operacionalización de las variables	147
Anexo 03. Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	148
Anexo 04. Instrumento de Aplicación.....	151
Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento.	159
VALIDACIÓN 2.	162
Anexo 6: Tabla de procesamiento de datos	168
Anexo 7: Consentimiento Informado.....	171
Anexo 8: Fotos de la Institución Educativa N° 7035	172

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1 La Constitución establece el derecho	64
Tabla N° 2 La Constitución garantiza la evaluación de ingreso	65
Tabla N° 3 La Constitución garantiza la evaluación de desempeño	66
Tabla N° 4 El Estado cumple con los concursos de ingreso.....	67
Tabla N° 5 El Estado cumple con la evaluación de desempeño	68
Tabla N° 6 La Constitución garantiza la capacitación docente	69
Tabla N° 7 La Constitución garantiza la actualización docente	70
Tabla N° 8 La Constitución garantiza la especialización del docente.....	71
Tabla N° 9 El Estado cumple con los cursos de actualización	72
Tabla N° 10 El estado cumple con los cursos de especialización.....	73
Tabla N° 11 La Constitución garantiza la promoción docente	74
Tabla 12 La Constitución garantiza los concursos de ascenso	75
Tabla 13 La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos	76
Tabla 14 El Estado cumple con los concursos de ascenso	77
Tabla 15 El Estado cumple con los concursos de acceso a cargos directivos	78
Tabla 16 La Constitución garantiza la profesionalización.....	79
Tabla 17 La Constitución garantiza la formación de docentes	80
Tabla 18 La Constitución garantiza programas de formación y capacitación	81
Tabla 19 El Estado cumple con la formación docente	82
Tabla 20 El estado cumple con la formación y capacitación.....	83
Tabla 21 El MINEDU convoca a concurso de ingreso	84
Tabla 22 La UGEL 01 desarrolla el concurso de ingreso.....	85
Tabla 23 La I.E. informa de plazas vacantes	86
Tabla 24 En la I.E. se desarrolla el concurso de ingreso	87

Tabla N° 25	Los concurso públicos respetan el cuadro de mérito	88
Tabla N° 26	El MINEDU establece cuadro de méritos para el ingreso	89
Tabla N° 27	La UGEL 01 establece cuadro de mérito para el ingreso	90
Tabla N° 28	La I.E. Establece el cuadro de mérito para el ingreso	91
Tabla N° 29	Los principios dem mérito y capacidad valoran el ingreso.....	92
Tabla N° 30	El MINEDU convoca a capacitación y/o especialización	93
Tabla N° 31	LaUGEL 01 convoca a capacitación y/o especialziación	94
Tabla N° 32	La I.E. desarrolla capacitaciones y/o especialización.....	95
Tabla N° 33	El MINEDU convoca a evaluación de desempeño docente	96
Tabla N° 34	La UGEL 01 desarrolla evaluaciones de desempeño docente	97
Tabla N° 35	La I.E. desarrolla evaluación de desempeño docente	98
Tabla N° 36	Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a la permanencia	99
Tabla N° 37	Las evaluaciones de desempeño y la permanencia en la carrera.....	100
Tabla N° 38	La permanencia se sustenta en el mérito y capacidad	101
Tabla N° 39	Las recomendaciones por escala y el mérito y capacidad.....	102
Tabla N° 40	Acceso a las mejoras remunerativas por escalas	103
Tabla N° 41	Las Escalas remunerativas promueven el mérito docente	104
Tabla N° 42	Las asignaciones e incentivos en las mejoras remunerativas	105
Tabla N° 43	El MINEDU realiza evaluación para mejoras remunerativas	106
Tabla N° 44	La UGEL 01 realiza evaluación para mejoras remunerativas	107
Tabla N° 45	En la I.E. laboran docentes con requisitos para acceder a mejoras	108
Tabla N° 46	El MINEDU ha dispuesto asiganción o incentivo a los dcoentes	109
Tabla N° 47	La UGEL 01 ha dispuesto asignación o incentivo a los docentes.....	110
Tabla N° 48	La I.E. ha otorgado incentivo a los docentes	111
Tabla N° 49	El Estado ha dispuesto aumento de remuneraciones	112

Tabla N° 50 Los ascensos deben darse por concurso público	113
Tabla N° 51 Las doumentaciones del escalafón posibilitan el ascenso.....	114
Tabla N° 52 Los ascensos deben sustentarse en el principio de mérito y capacidad ...	115
Tabla N° 53 El MINEDU convoca concurso para ascenso docente	116
Tabla N° 54 La UGEL 01 ha desarrollado concurso para ascenso docente	117
Tabla N° 55 En la I.E. laboran docentes con requisitos para ascender	118
Tabla N° 56 El MINEDU ha dispuesto concurso para acceder a cargos directivos	119
Tabla N° 57 la UGEL 01 ha desarrollado concurso para acceder a cargos directivos .	120
Tabla N° 58 En la I.E. laboran docentes con equisitos para acceder a cargos	121
Tabla N° 59 El escalafón como criterio para el ascenso docente	122
Tabla N° 60 El escalafón como criterio para acceder a direfentes áreas.....	123
Tabla N° 61 Constraste de hipótesis general	124
Tabla N° 62 Constraste de hipótesis específica 1	125
Tabla N° 63 Constraste de hiotésis específica 2	127
Tabla N° 64 Constraste de hipótesis específica 3	128
Tabla N° 65 Constraste de hipótesis específica 4	129
Tabla N° 66 Resumen de procesamiento de datos	130
Tabla N° 67 Análisis de fiabilidad (alfa de Crombach)	130

CONTENIDO DE GRAFICOS

Gráfico N° 1 La Constitución establece el derecho	64
Gráfico N° 2 La Constitución garantiza la evaluación de ingreso	65
Gráfico N° 3 La Constitución garantiza la evaluación de desempeño	66
Gráfico N° 4 El Estado cumple con los concursos de ingreso	67
Gráfico N° 5 El Estado cumple con la evaluación de desempeño	68
Gráfico N° 6 La Constitución garantiza la capacitación docente	69
Gráfico N° 7 La Constitución garantiza la actualización docente	70
Gráfico N° 8 La Constitución garantiza la especialización del docente.....	71
Gráfico N° 9 El Estado cumple con los cursos de actualización	72
Gráfico N° 10 El estado cumple con los cursos de especialización.....	73
Gráfico N° 11 La Constitución garantiza la promoción docente	74
Gráfico 12 La Constitución garantiza los concursos de ascenso	75
Gráfico 13 La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos	76
Gráfico 14 El Estado cumple con los concursos de ascenso	77
Gráfico 15 El Estado cumple con los concursos de acceso a cargos directivos	78
Gráfico 16 La Constitución garantiza la profesionalización.....	79
Gráfico 17 La Constitución garantiza la formación de docentes	80
Gráfico 18 La Constitución garantiza programas de formación y capacitación	81
Gráfico 19 El Estado cumple con la formación docente	82
Gráfico 20 El estado cumple con la formación y capacitación.....	83
Gráfico 21 El MINEDU convoca a concurso de ingreso	84
Gráfico 22 La UGEL 01 desarrolla el concurso de ingreso.....	85
Gráfico 23 La I.E. informa de plazas vacantes	86

Gráfico N° 24 En la I.E. se desarrolla el concurso de ingreso	87
Gráfico N° 25 Los concurso públicos respetan el cuadro de mérito	88
Gráfico N° 26 El MINEDU establece cuadro de méritos para el ingreso	89
Gráfico N° 27 La UGEL 01 establece cuadro de mérito para el ingreso	90
Gráfico N° 28 La I.E. Establece el cuadro de mérito para el ingreso	91
Gráfico N° 29 Los principios dem mérito y capacidad valoran el ingreso	92
Gráfico N° 30 El MINEDU convoca a capacitación y/o especialización	93
Gráfico N° 31 LaUGEL 01 convoca a capacitación y/o especialziación	94
Gráfico N° 32 La I.E. desarrolla capacitaciones y/o especialización.....	95
Gráfico N° 33 El MINEDU convoca a evaluación de desempeño docente	96
Gráfico N° 34 La UGEL 01 desarrolla evaluaciones de desempeño docente	97
Gráfico N° 35 La I.E. desarrolla evaluación de desempeño docente	98
Gráfico N° 36 Las capacitaciones del MINEDU contibuyen a la permanencia	99
Gráfico N° 37 Las evaluaciones de desempeño y la permanencia en la carrera.....	100
Gráfico N° 38 La permanencia se sustenta en el mérito y capacidad	101
Gráfico N° 39 Las recomendaciones por escala y el mérito y capacidad.....	102
Gráfico N° 40 Acceso a las mejoras remunerativas por escalas	103
Gráfico N° 41 Las Escalas remunerativas promueven el mérito docente	104
Gráfico N° 42 Las asignaciones e incentivos en las mejoras remunerativas	105
Gráfico N° 43 El MINEDU realiza evaluación para mejoras remunerativas	106
Gráfico N° 44 La UGEL 01 realiza evaluación para mejoras remunerativas.....	107
Gráfico N° 45 En la I.E. laboran docentes con requisitos para acceder a mejoras	108
Gráfico N° 46 El MINEDU ha dispuesto asiganción o incentivo a los dcoentes	109
Gráfico N° 47 La UGEL 01 ha dispuesto asignación o incentivo a los docentes.....	110
Gráfico N° 48 La I.E. ha otorgado incentivo a los docentes	111

Gráfico N° 49 El Estado ha dispuesto aumento de remuneraciones	112
Gráfico N° 50 Los ascensos deben darse por concurso público	113
Gráfico N° 51 Las doumentaciones del escalafón posibilitan el ascenso.....	114
Gráfico N° 52 Los ascensos deben sustentarse en el principio de mérito y capacidad	115
Gráfico N° 53 El MINEDU convoca concurso para ascenso docente	116
Gráfico N° 54 La UGEL 01 ha desarrollado concurso para ascenso docente	117
Gráfico N° 55 En la I.E. laboran docentes con requisitos para ascender	118
Gráfico N° 56 El MINEDU ha dispuesto concurso para acceder a cargos directivos ..	119
Gráfico N° 57 la UGEL 01 ha desarrollado concurso para acceder a cargos	120
Gráfico N° 58 En la I.E. laboran docentes con equisitos para acceder a cargos.....	121
Gráfico N° 59 El escalafón como criterio para el ascenso docente	122
Gráfico N° 60 El escalafón como criterio para acceder a direfentes áreas.....	123

RESUMEN

La investigación titulada: “Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020”, se inició a partir del problema de investigación; ¿Cuál es la relación entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020?, teniendo como objetivo: Establecer la relación entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. Se ha tomado en cuenta como hipótesis, que: Existe una relación significativa entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. La presente investigación, tuvo como aplicación el método científico, teniendo como marco el tipo de investigación básica no experimental y dentro del derecho del tipo jurídico social. Se ha aplicado en la investigación los métodos generales y los métodos interpretativos literal y sistemático, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario de 60 preguntas validado por 3 expertos profesionales. Los resultados luego de ser cuantificado y analizados con técnicas estadísticas confirman las hipótesis previstas en la investigación, se estableció que existe una relación significativa moderada entre las variables de estudio. Luego de la investigación se concluyó que los docentes son conscientes de los beneficios y retos que conlleva estar supeditados al principio de mérito y capacidad, el cual implica su evaluación de permanencia en la carrera, no obstante, se percibe cierta desconfianza por las limitaciones en la implementación de estos principios a través de la ley magisterial. Finalmente, se recomienda modificar la Ley de Reforma Magisterial en su art. 26, debiéndose agregar en el último párrafo lo siguiente: “El docente que logró un premio nacional o internacional en el ámbito académico-pedagógico, es merecedor de un ascenso extraordinario de escala magisterial independiente del procedimiento establecido.” Con esta modificatoria

se busca impulsar el logro de mérito y capacidad en los docentes. Así mismo no debe desatenderse esta cierta desconfianza que manifiestan los docentes luego de un inicio difícil en la aplicación del principio de mérito y capacidad, a fin de en este cambio de paradigma que se observa tímidamente en los docentes no se vea perturbado.

Palabras Claves: Derecho constitucional, Carrera pública magisterial, principio de mérito y capacidad, Evaluación, capacitación, promoción, profesionalización, ingreso, permanencia, mejoras remunerativas, ascenso.

ABSTRAC

The investigation entitled: "Constitutional law of the public teaching career and the principle of merit and teaching capacity in EI No. 7035 SJM - 2020", began from the research problem; What is the relationship between the constitutional law of the public teaching career and the principle of merit and teaching capacity in IE N ° 7035 SJM - 2020?, With the objective of: Establishing the relationship between the constitutional law of the public teaching career and the principle of merit and teaching capacity in EI N ° 7035 SJM– 2020. It has been taken into account as a hypothesis that: There is a significant relationship between the constitutional law of the public teaching career and the principle of merit and teaching capacity in the IE N ° 7035 SJM– 2020. The present research had as its application the scientific method, having as a framework the basic non-experimental type of research and within the law of the social legal type. General methods and literal and systematic interpretive methods have been applied in the research, for data collection the survey technique was used, its instrument being the 60-question questionnaire validated by 3 professional experts. The results after being quantified and analyzed with statistical techniques confirm the hypotheses provided in the research, it was established that there is a moderately significant relationship between the study variables. After the investigation, it was concluded that teachers are aware of the benefits and challenges that come with being subject to the principle of merit and ability, which implies their evaluation of permanence in the career, however, a certain distrust is perceived due to the limitations in the implementation of these principles through the magisterial law. Finally, it is recommended to modify the Law of Magisterial Reform in its art. 26, and the following should be added in the last paragraph: "The teacher who has achieved a national or international award in the academic-pedagogical field, is worthy of an extraordinary promotion of the teaching scale independent of the established procedure." This amendment seeks to promote the achievement of merit and ability in teachers. Likewise,

this certain mistrust manifested by teachers should not be neglected after a difficult start in the application of the principle of merit and ability, so that in this paradigm shift that is timidly observed in teachers it is not disturbed

Keywords: Constitutional law, public teaching career, principle of merit and ability, Evaluation, training, promotion, professionalization, entry, permanence, remuneration improvements, promotion.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El derecho fundamental a la educación tiene como sujeto activo, a los estudiantes (niños y adolescentes) y por otro lado la obligación de los Estados de proteger, organizar, coordinar, disponer recursos, para el sistema educativo garantizando también la disponibilidad de maestros calificados. Si bien en los instrumentos internacionales hacen poca mención de un componente muy importante del derecho a la educación, como son los maestros; este componente ha sido bien resaltado en la declaración mundial sobre educación para todos OIT/UNESCO en donde se reconoce el papel profesional y vital del personal docente, lo que conlleva a la necesidad de concertación entre estos y los administradores de la educación (Estado y docentes).

Según la UNESCO (2019), actualmente sufrimos un déficit de maestros debidamente formados a nivel mundial. Además, señala que para garantizar la universalización de la enseñanza primaria y secundaria de aquí al 2030, será necesario contar con 69 millones de docentes calificados. La UNESCO ha asumido también como una de sus metas primordiales promover la oferta de docentes altamente preparados, apoyados y calificados con el fin de aumentar la disposición de docentes calificados, aspecto que depende de la mejora de su preparación, acceso al servicio, permanencia en el servicio, estatus social, condiciones laborales y motivación personal y profesional. Los docentes son los profesionales que tienen la cualidad de garantizar el acceso a una educación de calidad por lo que su formación y reconocimiento social constituye una de los más grandes retos.

En América Latina el principal problema que enfrentan sus sistemas escolares, es que se pierde aproximadamente el 20% del tiempo previsto en cada sesión de aprendizaje, lo que equivale

a un día menos de educación por semana. Esta deficiente gestión involucra no sólo la función del docente sino; también su gestión administrativa. Estos se agravan más en las comunidades alejadas, sumando negativamente a las desventajas que ya enfrentan los estudiantes rurales.



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (2016)

En el Perú la Constitución Política reconoce la carrera pública del profesorado, entendiéndose que no es un profesional de ejercicio liberal, sino que está sujeto a normas legales que rigen la carrera, como requisitos para acceder a ella, los deberes y derechos, que se consignan etc. El sentido de este enunciado busca elevar la calidad del magisterio, dotándole al maestro de condiciones laborales favorables para realizarle dentro de la carrera. Este reconocimiento desde nuestra constitución a la misión educativa trascendental del docente debe estar acompañado de normativas que hagan viables sus enunciados, dando cumplimiento imperativo al mandato constitucional. Se reconoce entonces la importancia de la preparación profesional del docente y en rigor la establece como un principio aplicable constitucionalmente en el Perú.

Así mismo en el párrafo tercero del art. 15 señala expresamente que “El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.” Es decir, la Constitución obliga al Estado, entendiéndose a través de sus instituciones y al mismo tiempo a la sociedad, a desarrollar acciones de evaluación,

capacitación, profesionalización y promoción a los docentes de las escuelas públicas. En el plano constitucional esta misión le corresponde directamente al Estado y para materializar lo establecido en el párrafo tercero se ha promulgado en noviembre de 2012 la Ley de Reforma Magisterial. La exigencia de la profesionalización, evaluación, capacitación y promoción permanente del profesorado se plasman en los artículos de esta ley, que tiene entre sus principios rectores el mérito y capacidad, para el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera pública magisterial.

El principio de mérito y capacidad o meritocracia como política de Estado se fundamenta en la valoración de los méritos tanto académicos como laborales y la capacidad de gestión que demuestren tanto postulantes como servidores de la administración pública, a través de ello se fundamentan las mejoras remunerativas, su ingreso, permanencia y ascenso dentro de la administración pública. La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, apunta a las mismas premisas descritas, así lo establece el inciso “c” del art. 2, principio de mérito y capacidad en el ingreso, permanencia ascenso y mejoras remunerativas.

En la actualidad sólo se vienen aplicando y cumpliendo con las evaluaciones de ingreso y ascenso en la carrera docente, a diferencia de las evaluaciones de desempeño para la permanencia en la carrera, que no termina efectivamente de concretarse, ya que desde la vigencia de la Ley sólo se ha llegado a evaluar a menos 10% de la totalidad de docentes del Estado, lo que demuestra una ineficiente gestión de los funcionarios encargados en su ejecución, contraviniendo el art. 23 de la ley que señala que la evaluación de desempeño para permanencia es obligatoria y debe realizarse como máximo cada cinco años, (inicialmente eran 3) a pesar de que el financiamiento para ello está previsto en el presupuesto de todos los años.

Según cifras del Ministerio de educación en el proceso primer y único proceso de evaluación de desempeño docente que inicio en el año 2017 y concluyó en el año 2109, se

procedió a evaluar a 5,437 docentes del nivel inicial que representan el 99.4% del total a nivel nacional logrando aprobar la evaluación de permanencia 5,399 que representan el 99,3% de los docentes evaluados, sólo 38 desaprobados y 35 no evaluados por diferentes casos fortuitos. Para los docentes de los demás niveles y modalidades (Básica Regular, Especial, Alternativa, etc.) aún no se concreta lo señalado en el art. 23 de la ley. En el último concurso de ingreso a la carrera realizado en el 2019, de 230,952 inscritos en todas la modalidades y niveles de la Educación Básica Regular sólo 4,554 lograron ingresar. En lo referido a la promoción o ascenso en la carrera, en el 2019 se inscribieron 110, 299 a nivel nacional y en todos los niveles y modalidades, logrando conseguir el ascenso a la siguiente escala magisterial 107,541, es decir el 97,5%.

La I.E. 7035 se encuentra ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, tiene 41 años desde que empezó su servicio a la comunidad de Pamplona Alta, bajo la jurisdicción del UGEL 01. En esta Institución Educativa en el último año 2019 han ingresado a la carrera 3 docentes, han ascendido de escala 5 docentes y ninguno ha sido evaluado para ratificar su permanencia en la carrera magisterial. En cuanto a las capacitaciones o especializaciones que establece la ley, estas se desarrollan o ejecutan con limitaciones, no concretándose a la totalidad de docentes sino más bien priorizando a cinco áreas de las 11 que establece el Currículo nacional de educación básica. A las demás áreas las capacitaciones están orientadas con temáticas que no necesariamente involucran a la especialidad en que laboran los docentes.

En el año 2020 debido a la emergencia sanitaria, se vieron afectados diversas acciones a punto de dar por concluido el ascenso magisterial tiene una finalidad reubicar a la escala inmediatamente superior a los docentes que logrando con ello una mejora remunerativa. De igual modo no se desarrolló la evaluación de desempeño que tiene como finalidad ratificar la continuidad del docente en sus funciones como tal. Desde la vigencia de la Ley de Reforma

Magisterial N°29944 sólo se ha concretado la evaluación de menos del 10% del total de docentes al servicio del Estado, es una de las evaluaciones que más lento avanza hasta el momento, por lo que no es de extrañar su ausencia en el contexto actual.

En cuanto a capacitaciones al igual que en los últimos años el Ministerio de educación, ha priorizado las capacitaciones a través de su plataforma virtual PERUEDUCA, con temas de enfoque general, (tutorías, recursos Tics, competencias socioemocionales, lenguaje de señas, tributación, etc.) sin la rigurosidad de una capacitación presencial, se ha descuidado totalmente las capacitaciones técnico pedagógicas de cada especialidad o áreas del currículo nacional, como es el caso por ejemplo del área de Educación para el trabajo donde desde hace varios años no se desarrollan capacitaciones, pesar que el RVM 667-2019, promueve y otorga herramientas legales para repotenciar la formación en secundaria técnica.

A casi diez años de implementación del párrafo tercero del art. 15 de nuestra actual constitución a través de la Ley de Reforma Magisterial consideramos crucial conocer el nivel de compromiso y percepción de los maestros de la I.E. 7035 de San Juan de Miraflores, respecto de los principios de mérito y capacidad en que deben sustentarse su desempeño laboral; de qué manera se ven motivados y comprometidos en participar de las evaluaciones de permanencia. ¿Asumen a la meritocracia como un medio para su desarrollo profesional?, ¿Las evaluaciones y concursos, se desarrollan como lo establece la nuestra Constitución?

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:

DELIMITACION ESPACIAL

La investigación se llevó a cabo en el ámbito del distrito de San Juan de Miraflores, se tomó como población a los docentes que desempeñan funciones pedagógicas en la Institución Educativa N°7035, bajo la jurisdicción de la Unidad Gestión Educativa Local (UGEL) N°01, dentro del ámbito de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

DELIMITACION TEMPORAL

La presente investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa N°7035 del distrito de San Juan de Miraflores, siendo de carácter transeccional y recolectándose datos en un sólo momento que correspondió al año 2020

DELIMITACION CONCEPTUAL

En la presente investigación se analizó los conceptos de: Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad señalado en la Ley 29944.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.

- a) ¿Cuál es la relación entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020?
- b) ¿Cuál es la relación entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020?
- c) ¿Cuál es la relación entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020?
- d) ¿Cuál es la relación entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020?

1.4. JUSTIFICACION

1.4.2 SOCIAL

En lo social la presente investigación proporcionó información y datos relevantes para reorientar y/o profundizar las políticas emprendidas a partir del contenido del párrafo tercero art. 15 de nuestra Constitución política referido a la obligación del estado y la sociedad en la capacitación, evaluación, profesionalización y promoción permanente del profesorado. A partir de los resultados de la investigación se pudo hacer un análisis cualitativo y cuantitativo respecto de los objetivos previstos en el art. 2 inciso “c” Principio de mérito y capacidad de la ley de Reforma Magisterial desde la aplicación y su relación con la percepción de los docentes que laboran en la I.E. N°7035 de San Juan de Miraflores. De esta manera permitió conocer la realidad de los docentes en el sentido de saber si efectivamente se cumple con las premisas de la carrera pública magisterial.

1.4.3 TEORICA

La presente investigación reúne especial importancia desde el punto de vista jurídico porque nos permitió sugerir ajustes normativos y acciones a seguir a partir de los datos obtenidos sobre los efectos que en la actualidad se viene suscitando en el accionar de los docentes, respecto de los principios de mérito y capacidad establecidos en el art. 2 de la Ley de Reforma Magisterial, en concordancia con el art. 15 de la Constitución. Recogiendo la percepción de los docentes respecto del cumplimiento de las normativas referidas según sus experiencias profesionales y personales.

1.4.4 METODOLOGICA

La presente investigación se enmarca dentro de la rigurosidad metodológica por ser una investigación científica, ya que se cuenta con todos los elementos científicos a partir del planteamiento del problema, formulación de problema, desarrollo de los objetivos y comprobación de las hipótesis. Para ello se elaboró y aplicó instrumentos validados para el recojo de información el cual sirvió como suministro para la comprobación de la hipótesis, siendo a través de la técnica de encuesta con que se demostró la validez de las

hipótesis planteadas. Los elementos descritos anteriormente nos proporcionaron sólidos argumentos para llegar a las conclusiones de la investigación.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Establecer la relación entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.
- b) Establecer la relación entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020.
- c) Establecer la relación entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.
- d) Establecer la relación entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020.

CAPITULO II

MARCO TEORICO.

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 ANTECEDENTES NACIONALES.

Silva, C. (2017). En su tesis titulada: Mérito y capacidad: en defensa de la carrera y función pública. Universidad de Piura. Piura, Perú. Para optar el Título de Abogado. El investigador se ha planteado como Objetivo general, determinar la armonía en un tema muy controversial entre el Derecho al Trabajo y el Derecho a la buena Administración Pública, que en estos años ha sido tremendamente sobrevalorado tanto por autores doctrinarios, así como, por especialistas constitucionales. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) La relación entre el servidor con la administración pública debe guardar estrecha relación de concordancia con el Estado Social de Derecho, en donde se reconoce los derechos del servidor, así como la eficacia administrativa en beneficio de los ciudadanos. la relación jurídico-pública entre el servidor y el poder público debe estar regulada por un sistema que garantice la eficiencia del servicio público. 2) En nuestra Constitución se señala la función primordial del Estado de atender el interés público, en ella no cabe conflictos con los derechos y libertades del servidor público, puesto que este precepto debe guardar armonía con el derecho a una buena administración pública que merecen los ciudadanos. 3) El mérito y capacidad debe garantizar la idoneidad en selección de los sujetos que brindan servicio a nombre del Estado. Nuestra Constitución señala que la función pública debe garantizar el derecho a la buena administración pública, constituyendo la carrera administrativa la institución que debe materializar este derecho. 4) La existencia de la carrera pública debe estar indisolublemente ligado al mérito y capacidad de sus servidores, resaltando siempre criterios objetivos durante el ejercicio de su función, desde su ingreso e incluso

hasta en su condición de ex servidor o funcionario. Por otro lado, el principio de igualdad que debe existir en las relaciones jurídicas públicas, necesita de una materialización desde el punto de vista normativo. 5) El mérito constituye la materialización de la igualdad en las relaciones entre el Estado y el servidor público. La Ley de Servicio Civil recoge los principios de mérito y capacidad, al menos en su esencia reconoce la importancia en la que se debe regir respetando estos principios.

Candia, M. (2020). En su tesis titulada: El derecho humano a una educación de calidad y el compromiso docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019. Universidad Privada de Tacna - Perú. Para optar el Grado de Maestro en Derecho Constitucional, se ha formulado como objetivo general, Determinar la relación entre el derecho humano a una educación de calidad y el compromiso docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019 y cómo objetivos específicos: a) Establecer la relación entre el derecho humano a una educación de calidad y el compromiso afectivo del docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019. b) Establecer la relación entre el derecho humano a una educación de calidad y el compromiso continuo del docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019. c) Establecer la relación entre el derecho humano a una educación de calidad y el compromiso normativo del docente en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019. Teniendo como diseño de investigación de tipo no experimental, de corte transversal. Arribando a las siguientes conclusiones: 1) Existe una relación directa y moderada entre la variable derecho humano a una educación de calidad y las dimensiones de la variable compromiso docente, las cuales son: el compromiso afectivo del docente; el compromiso continuo del docente; y el compromiso normativo del docente; en las instituciones educativas de nivel secundario de Tacna, 2019. 2) Estas afirmaciones

traen implicancias en la necesidad de mejorar por parte del Estado de las condiciones básicas, mejorando así el nivel de compromiso del docente con la labor educativa y la entidad. De igual manera el Estado se encuentra obligado a capacitar y promocionar en forma permanente a los docentes, cumpliendo así con lo establecido en el Art. 15 de la Constitución Política. 3) El cumplimiento del derecho humano a la educación conlleva también a recibir un servicio educativo adecuado de tal forma que mejore el nivel de compromiso del docente para su institución dando cumplimiento así lo establecido por las diversas sentencias del tribunal constitucional y la Ley General de Educación N°28044.

Quispe, S. (2016). En su tesis titulada: Implicancias jurídicas de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 3055 “Túpac Amaru” - UGEL 04. Para optar el título de profesional de Abogado por la Universidad de Huánuco, se planteado como objetivo general: Determinar si las implicancias jurídicas de la Ley de Reforma Magisterial tienen relación con la evaluación del desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°3055 “Túpac Amaru”; siendo sus objetivos específicos: 1) Establecer las implicancias jurídicas de la LRM que se relacionan con la capacitación de los docentes de la I.E. N°3055. 2) Establecer las implicancias jurídicas de la LRM que se relacionan con la evaluación de los docentes de la I.E. N°3055. 3) Establecer las implicancias jurídicas de la LRM que se relacionan con las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. N°3055. Teniendo como diseño de investigación Tipo Ex post facto, descriptivo, correlacional, Llegando a las siguientes conclusiones: Existen varias implicancias significativas de la Ley de reforma Magisterial que influyen positivamente en la evaluación de desempeño de los docentes en la I.E. N°3055. Además, el investigador precisa que las implicancias de La Ley de Reforma Magisterial

Nº 29944, en sus dimensiones Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Innovación Pedagógica, Capacitación Docente, evaluación docente y condiciones de trabajo; se relaciona positivamente con la variable evaluación del desempeño laboral del docente de educación básica regular

García, S. (2017). En su tesis: 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. Para optar el Título de Licenciado en Ciencia Política y Gobierno por la Pontificia Universidad Católica del Perú, año 2017. Esta investigación se sustenta a partir de la interrogante ¿cuáles son los factores que explican el proceso de adopción y avance de la ley de Reforma Magisterial como política pública que norma la carrera docente durante el período 2006-2015? La metodología empleada en la investigación es cualitativa debido a su enfoque y a sus propósitos. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) La Reforma Magisterial se ha propulsado a partir de medidas poco articuladas, en ocasiones incoherentes, no obstante, se pueden apreciar logros en el proceso de su ejecución. Esta reforma basa su logro a partir del cambio de la óptica que tenía el Estado acerca de los docentes, asumiendo que para el éxito de una reforma educativa que involucra a los docentes, estas deben elaborarse en alianza con ellos, haciéndolos partícipes del proceso. La preocupación por parte del Estado por el desarrollo de una carrera magisterial basada en el mérito y capacidad, determinada por la meritocracia refuerza la importancia del servicio docente en beneficio de los estudiantes. 2) Lo resaltante de esta política de reforma magisterial es que se sustenta en establecer la meritocracia como ente rector, sin embargo, para su correcta implementación se requiere recursos económicos para garantizar su desarrollo y eviten una nueva desazón entre los docentes. Este esfuerzo por promover y desarrollar la reforma tuvo varios actores entre ellos el sindicato de docentes, la sociedad civil y los

medios de comunicación, liderados por el Ministerio de Educación. 3) Son cuatro los factores que han influido en los progresos de esta reforma magisterial a lo largo de diez años (2006-2016); primero, se priorizó el diálogo antes que la confrontación entre los actores estatales. Segundo, las acciones de intransigencia mostrada por el SUTEP influenciados por el MOVADef y Sendero Luminoso, excluyendo así su participación en la elaboración de la reforma. Tercero, La sociedad civil tuvo una protagónica participación actuando como contrapeso, en la disputa entre el Estado y el SUTEP en la campaña mediática confrontaciones iniciado durante el gobierno del presidente García. Cuarto, Los medios de comunicación actuaron como filtro interpretando la información a favor de los intereses del Estado.

Talavera, E., (2019). En su investigación: El derecho educativo como disciplina jurídica en el marco legal del sistema peruano. Para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Católica San Pablo. El autor asume como objetivo general una propuesta de implementación de una nueva rama jurídica; El derecho educativo, como una disciplina especializada dentro del derecho administrativo, con la finalidad de proporcionar un marco legal pertinente que garantice una gestión efectiva de la administración educativa además de proporcionarle un campo de estudio en donde se desarrolle una doctrina especializada y que en el Perú se dignifique la gestión educativa desde una óptica humanista. Además, se propone como objetivos específicos: fortalecer la gestión educativa a partir de una legislación especializada para que los servidores públicos de la Gerencia Regional de Arequipa GREA y las (Unidades de Gestión Educativa Local) UGEL emitan resoluciones en armonía con la jurisprudencia administrativa y judicial, de tal manera que las innumerables peticiones que los docentes reclaman tanto en lo administrativo como judicial por derechos que le legítimamente les corresponden no se vean dilatados por las oposiciones innecesarias

de parte de las autoridades administrativas, ocasionándole también ingentes gastos onerosos al Estado, incremento innecesario de la carga procesal, además de golpear la alicaída economía de los docentes por sus justos pedidos. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: 1° En función a los resultados estadísticos observados es perentorio la implementación del Derecho Educativo como campo jurídico especializado en el Perú en relación con el Derecho administrativo ya que se sus efectos serían positivos en los innumerables procedimientos administrativos que se tramitan en las UGEL y GREa por parte de docentes y administrativos de estas dependencias; de tal forma que no se dilaten, ni generen interminables procesos burocráticos, afectando los derechos de los peticionantes, puesto que las áreas de asesoría jurídica, gerentes regionales y directores de Ugel de esta dependencias, a partir de una adecuada especialización que les genere una convicción y motivación ajustada al derecho en sus resoluciones administrativas, contribuyendo con ello a no incrementar la carga procesal en el poder judicial. Debiendo cumplir también con las sentencias judiciales de manera oportuna. 2° Para fortalecer la gestión en materia de legislación educativa es necesario capacitar y especializar a los servidores de la GREa y UGEL que estén involucrados en el desarrollo de los dictámenes, informes de los especialistas y resoluciones que se realizan con la finalidad de sistematizar, analizar y renovar el ordenamiento jurídico y con políticas de coadyuven a garantizar los deberes del Estado y los servidores públicos, que ocasionan inútilmente que los administrados recurran a la vía judicial donde finalmente los jueces les dan la razón. 3° Es necesario que las resoluciones emanadas de la GREa y UGEL de Arequipa, tengan una motivación adecuada. La presente investigación profundiza los fundamentos teóricos teniendo como punto de partida los hechos fácticos que se presentan en nuestra legislación, que ante la ausencia de la rama especializada en derecho educativo se observa deficiencias en la motivación

de las resoluciones que emiten los órganos de ejecución, que conllevan a una vulneración del principio de debido proceso en materia de especialidad, además de ausencia absoluta de celeridad perjudicando a los administrados del servicio administrativo educativo.

2.1.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

Sánchez, J. (2015). En su tesis titulada: Igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública docente no universitaria. Para para acceder al título de Doctor en Derecho, por la Universidad Nacional de Educación a Distancia, de la ciudad de Madrid, España, año 2015. El investigador se planteo como objetivo central: Analizar el art. 23 de la constitución española que consagra el derecho fundamental de acceder en condiciones de igualdad a la función pública junto a sus inseparables principios de mérito y capacidad señalados en el art. 103 de su misma carta magna. Ambos derechos constitucionales indisolublemente unidos referidos al ejercicio de la función pública, en el caso concreto del trabajo docente no universitario. De igual manera precisar el estudio no se ha incluido los procesos consagrados en el art. 23.2 que se refieren a la promoción profesional y provisión de puestos de trabajo, de igual manera tampoco se consideran en la investigación la discriminación colectiva hacia determinados colectivos en el acceso a la función pública. En síntesis, en el presente trabajo se analizan los procedimientos de sección para acceder como funcionario de carrera en el caso concreto de la enseñanza no universitaria. El tesista en mención llegó a las siguientes conclusiones: 1) En el derecho constitucional a acceder a en condiciones de igualdad a las funciones públicas está íntimamente ligado con los principios de mérito y capacidad dispuestos en el art. 103.3 de la constitución. Este derecho garantiza la eficacia e imparcialidad de la administración pública y tiene como fin primordial asegurar que quienes acceden a la función pública sean personas capacidad y

preparadas para desempeñarse con eficiencia en el puesto, de este modo el interés general a salvaguarda. Así mismo le proporciona objetividad e imparcialidad y le cierra el paso a quienes pretendan acceder por criterios arbitrarios, favoritismo, o amiguismo que posteriormente podrían condicionar el accionar de los funcionarios. 2) El principio constitucional en estudio causó diferencias en su interpretación como por ejemplo el acceso a cargos públicos que se realiza a través de elección también deben estar sometidos a los principios constitucionales señalados, Sin embargo, El Tribunal constitucional dejó sentada la jurisprudencia la diferencia entre las “funciones” y “cargos” públicos, en el primero se accede a través de procesos de selección basados en los principios de mérito y capacidad y al segundo se accede mediante elecciones. 3) Este precepto constitucional no sólo se aplica en el momento de acceder a la función pública, sino que también durante su vida laboral, es decir para su permanencia y promoción en la carrera. En tanto que el principio de igualdad implica la exigencia al legislador de regular previamente los requisitos para acceder a una función el cual no excluye de igualdad; así mismo que los requisitos y méritos necesarios aparea acceder se hagan de manera general y abstracta. Estos requisitos deben estar íntimamente conectados con los principios de mérito y capacidad de tal modo que actúen como parámetro para precisar si cumplen o no con las exigencias. 4) Entre los requisitos establecidos por la jurisprudencia española para hacer efectivo este derecho constitucional es: la publicidad de las convocatorias y las bases de los procedimientos de selección con la finalidad de combatir procesos ocultos que impidan la sana competencia. Además, se ha establecido que la transparencia debe primar en cada de los actos de tal forma que los postulantes tengan bien en claros cada una de los procedimientos evitando así arbitrariedades que vicien el proceso. Otro aspecto fundamental es la imparcialidad e independencia de quienes conducen el proceso de

selección cuidando que cada una de sus decisiones se ciñan estrictamente a los criterios de igualdad, mérito y capacidad que la ley exige. 5) Para el desarrollo de los procesos de selección de ingreso a la función pública se deben sujetar estrictamente a los principios de mérito y capacidad, además de las exigencias que derivan partir de la definición de las funciones a ejercer. Se debe tener en cuenta que los méritos del postulante deben existir una conexión lógica con las funciones o tareas propias del puesto, siendo así que no se pueden establecer requisitos que estén fueran del contexto de las funciones a desempeñar o méritos desproporcionados. Se debe exigir el control jurisdiccional que dichos principios se cumplan eliminado cualquier amenaza que estos principios de principios de igualdad, mérito y capacidad se cumplan estrictamente.

Montero, W. (2015). En su tesis: El derecho constitucional a la educación dentro de la política pública del buen vivir en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Por la Universidad Central de Ecuador, para optar el título de Abogado, Ecuador 2015. Se ha formulado como objetivo general: Garantizar y promover acciones para el cumplimiento del derecho constitucional a la educación, dentro de la política pública del buen vivir, que se establece en el ordenamiento jurídico ecuatoriano con actividades orientados en valores democráticos. Teniendo como objetivo específico: Determinar si el ordenamiento jurídico ecuatoriano es suficiente e idóneo para garantizar la educación dentro de la política pública del buen vivir. Llegando a las siguientes conclusiones: a) El reconocimiento del derecho a la educación que consagra la constitución, no necesariamente se circunscribe lo señalado por Tomasesky, quien lo expresa como la transmisión de conocimientos, este derecho contiene la transmisión de hábitos, costumbres y otros valores. Se suele confundir los conceptos de formación y educación, la diferencia entre ambos lo encontramos en el Art. 6 de la Ley de Educación de España, que refiere que la educación solo se ofrece en los centros educativos, mientras que la

formación se da fuera de ellos; los padres tienen la obligación de formar integralmente a sus hijos. b) Existe también confusión con lo señalado por el Art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al expresar los términos de instrucción y enseñanza, erróneamente confunden con el de educación. De igual forma el Art. 31 de la Convención Americana de Derechos para establecer la diferencia entre los conceptos de educación, instrucción y enseñanza, recurre a la jurisprudencia de Reino Unido del 25 de febrero de 1982, en ella se precisa que “la educación es la transmisión de los adultos hacia los jóvenes de creencias, cultura, y otros valores, mientras que la enseñanza se refiere al desarrollo del intelecto y la instrucción a la transmisión de conocimientos para desarrollar una actividad”. c) El proyecto de educación ecuatoriano busca ocuparse de los tres conceptos en su sistema educativo: instrucción, enseñanza y educación, mediante un sistema mixto; así el art 343 de la Constitución señala que la finalidad de los sistemas de educación es desarrollar potencialidades individuales y colectivas de la población, generación y utilización de conocimientos, saberes, técnicas, artes, y cultura. d) Lo preocupante del Art. 343 de la Constitución es que puede ocasionar confusiones, pues si el buen vivir es enseñanza o instrucción, esto se reduciría a la formación de profesionales sin ningún tipo de valores. No obstante, el Art. 27 de la Constitución precisa que la educación además de involucrar valores señala expresamente que tipos valores, como son los derechos humanos, democracia y medio ambiente. A su vez el Art. 2 de la ley de educación intercultural propicia más confusión al no definir términos como educación para el cambio y generación del conocimiento.

Hinojosa, R. (2017). En su tesis titulada: El debate sobre la calidad de la educación en la reforma constitucional mexicana de 2013. Por la Universidad Complutense de Madrid, España 2017, para optar el grado de Doctor en Derecho Administrativo. Se ha formulado los siguientes objetivos: Realizar un análisis jurídico-político de la reforma

constitucional de 2013, considerando su contexto histórico, un marco referencial sobre el estado actual del sistema educativo, y tomando como base la perspectiva de la educación como derecho humano. Determinar si la reforma constitucional en materia educativa, así como la derivada Ley General del Servicio Profesional Docente, garantizan una mayor calidad en el sistema educativo mexicano, tal como se establece en su exposición de motivos. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) La reforma educativa instaurada desde el año 2013 en México, no necesariamente garantiza el desarrollo pleno del derecho a la educación de calidad. El desarrollo de la función docente es el factor determinante en el nivel académico que logren los estudiantes, sin embargo, no necesariamente puede garantizar el derecho a una educación de calidad en el sistema mexicano. Esta reforma constitucional del 2013 parte de la premisa que elevando el nivel del docente traerá como efecto positivo de tal forma que se refleje en el rendimiento y aprendizajes de los estudiantes, olvidando que la comunidad educativa lo componen también las autoridades, los padres de familia, la comunidad, entre otros. 2) La reforma en estudio describe un cambio de rumbo en cuanto a la injerencia de del sindicato de maestros quienes tenían participación preponderante en los proceso y mecanismos laborales del servicio docente, asumiendo con esta decisión la rectoría absoluta de parte del Estado en materia educativa. A partir de la presente reforma la promoción de los docentes se basarán en la capacidad y méritos que ellos demuestren, así mismo la incorporación de sistemas de evaluación al desempeño docente. La regulación de la relación laboral docente con el Estado desde establece un gran avance político y jurídico en el sistema educativo a partir del cual empieza un cambio de paradigma para los docentes. 3) Los primeros concursos de ingreso a la carrera docente desarrollados en el 2013 evidenciaron la deficiente formación de los docentes ante un perfil demasiado “exigente” para realidad docente en México, recordemos que los

maestros no egresan de las universidades sino de las escuelas normalistas, quizás esto explique la ausencia de capacidad crítica, reflexiva o de investigación, así mismo la formación inicial de los docentes han demostrado ser deficientes y bajos estándares de aprobación. 4) A partir de la entrada en vigencia de la Ley General del Servicio Profesional Docente se introducen mecanismos de ingreso, promoción y permanencia se busca garantizar la idoneidad del docente con la implementación de concursos públicos y evaluación de desempeño en forma obligatoria. Esta obligación no debe entenderse como algo punitivo sino más debe emplearse como una herramienta de selección y promoción, además de diagnóstico para que nos proporcione indicadores para el desarrollo de programas de capacitación, actualización o especialización.

Sanchez, N. (2019). En su tesis: La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia. Por la Universidad Externado de Colombia, para optar el grado de en Magister en Gobierno y Políticas Públicas, Colombia año 2017; formulándose los siguientes objetivos: 1) Determinar si el sistema de meritocracia concebido para la gerencia pública ha logrado el objetivo para el cual fue creado. 2) Determinar si el Estado ha logrado el mejoramiento del servicio público que se presta a la sociedad con la selección de sus directivos a través del proceso de meritocracia. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: a) La administración pública colombiana ha entendido que el ingreso al servicio civil y la evaluación de desempeño constituyen un baluarte para una gestión pública de calidad. La implementación de los sistemas de mérito y capacidad ha contribuido a mejorar el ejercicio de la función pública tornándola una gestión, efectiva, transparente orientado al servicio ciudadano. b) Su Adhesión a la OCDE y la aplicación de una serie de programas le ha significado a Colombia un mejoramiento en su sistema de evaluación de desempeño, programas de capacitación, preparación y selección de los funcionarios más preparados, etc.,

gracias a la aplicación de los principios de mérito y capacidad en la gestión pública, evidenciándose esto en el sistema de carrera administrativa mediante los concursos públicos y abiertos. c) Para los casos de libre nombramiento y remoción se da mayor realce al criterio de mérito, respaldado incluso por la Corte Constitucional que ha precisado que en esta clase empleos deben primar la idoneidad y conocimientos que requiere para el cargo. No obstante, para las funciones que no corresponde a cargos de confianza se debe materializar mediante concurso público el acceso de los servidores. d) En la década del 2000 Colombia dio un paso importante al implementar el Programa de Renovación de la Administración Pública, PRAP, que transversalmente se aplica en todos los ámbitos del servicio público, logrando definir un sistema de selección de personal con la finalidad de que el Estado logre un alto nivel de eficiencia proporcionándole servidores públicos altamente competentes, productivos, comprometidos que coadyuve a mejorar la satisfacción del servicio por parte de los ciudadanos.

Brito, J. (2019). En su investigación titulada: Representaciones sociales que construyen docentes de un establecimiento público de la región de los ríos sobre el sistema de reconocimiento profesional de la ley 20.903. Por la Universidad Austral de Chile, para optar el grado de Magister en Educación; Valdivia Chile año 2019. En su tesis se planteó los siguientes objetivos: General: Comprender las Representaciones Sociales que construyen los profesores de un establecimiento público de la Región de los Ríos sobre los principios (profesionalidad, autonomía, desarrollo continuo y colaboración) y mecanismos (evaluación docente y encasillamiento) del Sistema de Reconocimiento Desempeño Profesional Docente de la ley 20.903, así como los objetivos específicos: a) Identificar las convergencias y tensiones entre las Representaciones Sociales que construyen los docentes sobre la promoción, el

reconocimiento a su labor, los principios y mecanismos propuestos por el Sistema de Reconocimiento del Desempeño Profesional Docente. b) Determinar de qué manera los docentes fortalecen las convergencias y resuelven las tensiones en sus Representaciones Sociales sobre el Sistema de Reconocimiento del Desempeño Profesional Docente. Llegando a las siguientes conclusiones: a) El estudio permite observar ciertas tensiones y contradicciones entre las Representaciones Sociales de los Docentes, acerca de los propósitos, lineamientos y la aplicación del Sistema de Reconocimiento Desempeño Profesional Docente en la escuela. Los docentes asumen que este sistema se orienta hacia un mejor reconocimiento de la profesión docente, situación que se concreta en la mejora de sus remuneraciones, situación que ayuda a potenciar positivamente la profesión, un mayor compromiso con sus estudiantes y elevando su autoestima personal, entre otros. Desde la óptica de la autora los estímulos monetarios constituyen una satisfacción cortoplacista que no necesariamente implica una revalorización de la carrera docente. b) Los profesores destacan entre las nuevas políticas los programas de formación pedagógica, desarrollo continuo, capacitación y perfeccionamiento, para suplir los vacíos teóricos o prácticos de los docentes en ejercicio. Así mismo los docentes manifiestan estar de acuerdo a ser evaluados ya que les permitirá mejorar su desempeño y su remuneración, sin embargo, esto implicaría también una estigmatización social a quienes no logren los resultados anhelados. c) También mencionan los docentes la necesidad de mejorar el sistema de evaluación de desempeño reduciendo la cantidad de instrumentos que tienen que entregar para demostrar su desempeño, por cuanto son excesivos, desgastando y desviando sus funciones.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

A) DERECHO CONSTITUCIONAL

Para Raffino, M. (2020) El derecho constitucional como rama del derecho público basa su estudio en la organización del Estado que se expresan en su forma de gobierno, regulación de los poderes públicos, sus leyes y los derechos fundamentales que se otorga a los individuos.

El concepto de constitucionalismo está relacionado con el Estado, la sociedad y el individuo. Con el Estado por cuanto se erige a partir de una organización política que busca conservar un orden, en cuanto a la forma de gobierno, derechos y obligaciones, entre otros. Su estrecha relación con la sociedad se fundamenta en que sólo se puede erigir dentro de ella; la organización de las sociedades sustenta la vigencia del Estado. Mientras que las acciones, funciones, finalidad u objetivo de todo Estado van a estar encaminados en lograr el bienestar, la realización personal, la defensa de sus derechos y la vigilancia porque el individuo se desenvuelva dentro del marco de las leyes.

El derecho constitucional surge entonces como evolución del Estado y sus distintas formas de organizarse o adoptarse para cumplir sus fines, hoy no se puede concebir un Estado sin derecho, ni un derecho sin Estado. Se puede inferir entonces que el derecho constitucional se ocupa de estudiar los mecanismos jurídicos, la estructura organizativa y los poderes que emanan del Estado.

A decir de Silva, A. (2015) El Estado es una manifestación colectiva que determina la conformación de un grupo de personas, que alrededor de un espacio geográfico

determinado, conviven supeditados a un poder que los provee de bienestar, seguridad, servicios, ajustándose estos a la autoridad y al cumplimiento de reglas y obligaciones.

Uno de los objetos de estudio del derecho constitucional es precisamente El Estado y sus leyes fundamentales o constitucionales, en ese sentido el derecho de la carrera magisterial se encuentra circunscrito en el ámbito constitucional por una doble razón, la primera como el ejercicio mismo de la función docente al servicio del Estado y la segunda con el ejercicio de esta función se desarrolla una relación laboral, sujeta por lo tanto a los principios del derecho laboral, como integrante de uno de los derechos fundamentales, que se sintetiza en el derecho al trabajo. Finalmente se podría también mencionar el derecho a la educación ya que los titulares activos de este derecho los niños y adolescentes, necesitan del profesor que el Estado está en la obligación de proporcionarlo.

Principios de la Modernización del Estado

Un Estado eficiente debe responder a las necesidades de la sociedad moderna y para lograr ello es ineludible el proceso de modernización que en muchos casos (en especial esta parte del continente) empieza por adecuar sus leyes, para a partir de allí reconstruir los cimientos de las instituciones que brindan los servicios públicos, con la finalidad de que éstas sean cada vez más competitivas y mayor calidad.

Según refiere Toro G. (2015) se pueden considerar los siguientes principios que deben regir un Estado Moderno:

a) Principio conductor del Gobierno. - El gobierno determina entre las diversas labores que acciones se deben priorizar y quienes deben encargarse de ejecutarlos.

b) Principio de la descentralizar. - Este principio vigoriza y agiliza el gobierno central para que se organice y especialice en tareas que le son propias.

c) Principio de satisfacer las necesidades de sus usuarios. - El gobierno debe adoptar todos los medios posibles para atender las necesidades de los ciudadanos y de la colectividad.

d) Principio previsor del Gobierno. - Esta acción previsor debe reducir costos de solución ante eventuales problemas y a su vez mejora la imagen del gobierno.

e) Principio de competitividad en los servicios que presta el Gobierno. - El Estado debe seleccionar al personal adecuado para lograr y mantener altos niveles de productividad y calidad en los servicios que brinda.

f) Principio de gestión orientar hacia los resultados. - Los resultados deben expresarse en logros de metas, objetivos, costos y cobertura, priorizando la forma como lograrlo.

Respecto de principio de competitividad en los servicios que presta el gobierno; la educación de calidad como derecho constitucional es también una de las exigencias del Estado moderno. Este servicio lo hace directamente a través de las instituciones públicas, de allí la importancia de impulsar políticas que mejoren el servicio docente en términos de competitividad y calidad en la enseñanza, la que debe plasmarse en una ley ordinaria, que en este caso es la Ley de Reforma Magisterial N°29944.

Principio de Meritocracia en la Administración Pública.

La meritocracia es un sistema que en su aplicación prioriza el mérito, según Barboza, L. (1999) este sistema que engloba dos dimensiones una negativa y otra positiva. Negativa porque supone excluir al trabajador o postulante a un puesto laboral y positiva porque prioriza el desempeño o mérito demostrado objetivamente. Estas dimensiones son fundamentales para la llevar a cabo la modernización del Estado, objetivo que tiene como fin el mejoramiento de los servicios que brinda.

El principio de meritocracia en la administración pública es uno de los pilares en que sostiene las políticas de modernización del Estado. Este principio no está establecido en nuestra constitución sin embargo ha sido desarrollado como parte de la política de Estado a través de diferentes normas legales, con el fin de hacer más eficientes a la administración pública, entendiendo que en ella deben estar los más preparados o capacitados y permanecer en ella quienes lo ameriten.

Conforme lo señala Cavero, M. y Gálvez, A. (2014) Tanto en el sector Educación como en salud se vienen implementando reformas integrales que apuntan a mejorar la calidad de sus servicios, las cuales ya se encuentran materializadas en leyes o decretos. Ambas políticas se desarrollan con la participación del Estado y expertos y representantes de la sociedad civil, excluyendo como es de suponer a los representantes sindicales de cada sector, el SUTEP y la FMP, respectivamente. En ambos sectores las acciones que se priorizan la inserción de criterios meritocráticos para la mejora de sus remuneraciones y promoción a cargos de responsabilidad.

La Ley de Servicio Civil vigente desde el 2013, introdujo la meritocracia como método de selección sobre la base del mérito y la competencia para el acceso de los servidores y funcionarios públicos. Entre los objetivos de esta norma legal se encuentra la de garantizar y elevar la calidad de los servicios que brinda el Estado, dotándoles de profesionales bien preparados para la administración pública.

La meritocracia como política de Estado tiene beneficios no sólo para los servidores, que en este caso son, capacitación, asenso, mejoras remunerativas, permanencia y progresión en la carrera, pero el valor más apreciado es asegurarles a los ciudadanos una eficiente gestión de los recursos públicos, por consiguiente, una mejora de la calidad de vida de los servidores y del propio ciudadano.

B) DERECHO DEL TRABAJO

El derecho al trabajo se consagra como un derecho fundamental puesto que está señalado en el art. 2 numeral 15 “a trabajar libremente, con sujeción a la ley”. En el Perú no se puede diferenciar de los conceptos de derecho fundamental o derecho constitucional puesto que en la práctica contiene el mismo valor axiológico

El derecho al trabajo se enmarca dentro de los derechos humanos de II generación vale decir, derechos económicos sociales y culturales y tiene como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo personal y profesional de todos los seres humanos que conforman una sociedad.

El maestro Montoya, A. (2002) sostiene que el derecho del trabajo se compone de las relaciones jurídicas que surgen a partir del trabajo, ya sea personal, voluntario, dependiente o independiente, todos con la finalidad de recibir alguna retribución. Los marcos normativos conexos que se desprenden a partir del trabajo, como son seguridad social, régimen pensionario, salud y otros procuran cautelar la reivindicación y dignificación de quienes entregan sus fuerzas materiales o intelectuales para su realización humana.

El derecho al trabajo como derecho humano se encuentra ligado al derecho al bienestar de la sociedad, al desarrollo personal del individuo y por ende al desarrollo armónico del Estado. Conforme lo señala el art.22 de la constitución, el trabajo es la base del desarrollo del bienestar social y medio de realización personal, señala también en su art. 23 que el trabajo está sujeto a protección, de allí su regulación entre el trabajador y el empleador bajo el rol tuitivo del Estado.

Para Borrajo, E. (2002) el derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones sociales que tienen como razón de ser la prestación de servicios profesionales a cambio de una remuneración. Entonces desde la óptica de “relaciones sociales” que le atribuye Borrajo, el derecho constitucional al trabajo ha generado fuertes discrepancias entre quienes defienden la estabilidad laboral absoluta y quienes anteponen el derecho a una buena administración pública. Si bien el derecho del trabajo busca proteger en alguna medida la estabilidad en su puesto de trabajo al servidor, para así garantizar su desarrollo personal y el de su entorno familiar, está ya dejó de ser absoluta para convertirse en relativa y en esa relatividad esta como un criterio para ser separado de su puesto cuando no demuestra capacidad y méritos para permanecer en ella.

En la Constitución de 1979 en el Perú se estableció la estabilidad laboral absoluta por lo tanto el trabajador sólo podía ser despedido por causa justa señalada por la ley y debidamente comprobada. Con la constitución de 1993 se establece la estabilidad laboral relativa, otorgándole al trabajador sólo una protección contra el despido arbitrario.

En lo referente al magisterio la ley del profesorado N° 24029 promulgado bajo el contexto de la constitución de 1979, el docente gozaba de una estabilidad laboral absoluta, beneficiándolos totalmente en lo laboral, no obstante, esta estabilidad del que gozaban ha reducido en ellos alguna posibilidad de mejorar por iniciativa propia en su desempeño profesional al no sentirse presionados u obligados a seguir preparándose.

En la constitución de 1993 se elimina la estabilidad laboral absoluta, esta premisa para el magisterio recién se materializa con la entrada en vigencia en julio de 2007, de la ley de carrera pública magisterial N°29062 ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial, en donde se establece la evaluación de desempeño para asegurar su permanencia en la carrera magisterial. Posteriormente con la vigencia de la Ley N°29944 Ley de Reforma Magisterial se consolida la aplicación del principio de

mérito y capacidad, en atención a la modernización del Estado y su política de meritocracia en la administración pública.

Ante la discrepancia entre qué derecho debe prevalecer, el del individuo o el de la sociedad; es indudable que la doctrina nos señala lo segundo, es decir el derecho a una educación de calidad con docentes de calidad, que el Estado debe brindar en el servicio educativo. De allí la necesidad de aplicar los principios de mérito y capacidad en el ejercicio de la función docente.

C) DERECHO A LA EDUCACIÓN

Para Muñoz, E. (2013) el concepto de derecho a la educación no solamente comprende un derecho social, no obstante que se asume como una prestación social. Tampoco puede reducirse este derecho a una experiencia pedagógica puesto que debemos comprender que el derecho a educación implica todo aquello que incluso está más allá de la propia escuela y que converge necesariamente en ella. En ese sentido la educación puede transformar las estructuras sociales y tiene plena capacidad incluso de establecer nuevas dimensiones de prácticas de la vida, los procesos de enseñanza y de aprendizaje y, así como la constitución de las ciudadanías. En la difusión del conocimiento se hará posible la dignificación de la vida es por ello que se justifica que también sea un derecho civil, político, económico y cultural. La educación entonces se constituye como un derecho habilitante, que conducirá a la materialización de los demás derechos humanos.

Tomasevski, K. (2004) afirma que el derecho a la educación como un derecho humano que incluye a los adultos, sin embargo, otorga prioridad a los niños y adolescentes, derecho que obliga a los gobernantes a garantizar una educación gratuita y obligatoria para todos. Este derecho a la educación tiene 4 actores principales: a) el gobierno quien tiene la obligación de garantizarlo; b) El niño/a o adolescente quien tiene

el derecho y el deber de educarse por cuanto la educación es obligatoria; c) Los padres de familia como primeros educadores de la sociedad y d) los profesionales de la educación, es decir los maestros y maestras. Estos 4 actores tienen el mismo deber y derecho de reclamar su cumplimiento y denunciar su violación en caso de el Estado ponga limitaciones.

Nuestro Tribunal Constitucional sostiene en su STC. EXP. N°4232-2004-AA, que el derecho a la educación, es un derecho fundamental dentro del Estado democrático y social de derecho, que permite la activa participación a los ciudadanos en el sistema democrático, la misma que tiende a garantizar el disfrute de los derechos a la libertad, salud, trabajo, etc., Reconoce a la educación como fuente de desarrollo integral de la persona, que fortalece a la persona humana en los principios de solidaridad, justicia social, la dignidad humana y la integridad en la familia. El Estado tiene la obligación de garantizar su cobertura y calidad de los mismos.

D) MARCO CONSTITUCIONAL DE LA CARRERA MAGISTERIAL

Conforme a lo establecido en el art. 15 de nuestra carta magna: El derecho de la carrera pública magisterial se sustenta Constitucionalmente en este mismo artículo 15 al señalar que. “El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública”. Desde la entrada en vigencia de nuestra actual constitución (enero de 1994), se han promulgado dos leyes que materializan este precepto constitucional: la Ley de la Carrera Pública Magisterial N°29062, (que coexistió con la ley N°24029, promulgado durante la vigencia de la constitución de 1979) y la Ley de Reforma Magisterial N°29944 que entró en vigencia en noviembre de 2012, que en su décima sexta disposición complementaria las deroga a las anteriores, estableciéndose así una única norma legal que regula la relación del estado con los docentes.

El Tribunal Constitucional en sus Expedientes N°s 0021-2012-PI/TC, 008-2013-PI/TC al referirse a la importancia de la función magisterial nos precisa que de acuerdo a los art. 13 y 14 de nuestra constitución se desprende que para la educación de nuestros estudiantes se requieren de profesionales docentes que posean calificaciones y competencias debidamente certificadas para que los educandos adquieran conocimientos y desarrollen sus habilidades y potencialidades. Bajo este contexto el art. 15 de la Constitución le otorga al profesorado derecho de carrera pública, para lo cual ha previsto que el Estado y la sociedad deben procurarle la promoción permanente, sino también su debida evaluación, capacitación y profesionalización puesto que, en caso contrario, uno de los agentes del proceso educativo podría tornarse en no idóneo para ejecutar el mandato que nuestra carta magna establece.

E) POLITICAS DE ESTADO EN LA EDUCACION

CEPLAN 2021 PLAN BICENTENARIO HACIA EL 2021.

Para el logro de los objetivos nacionales planteados por Centro Nacional de Planeamiento estratégico (CEPLAN), El Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021 se requiere agilizar la reforma del Estado con el fin de lograr una gestión pública eficiente que garantice el acceso a los servicios básicos, que provea servicios de educación y salud de calidad, que promueva el desarrollo dinámico de las actividades productivas. Es se logra con un Estado eficiente, transparente y participativo, con vocación de servicio a la ciudadanía y que promueva el desarrollo económico.

El plan propone que al 2021 la inversión en educación debe llegar a S/. 5,000 por alumno, sin embargo, esta meta no se ha cumplido ya difícilmente hoy llega ese monto a S/. 3,500 según cifras de INEI. Si bien hubo incremento del presupuesto para este sector en los últimos años, no debe descuidarse las mejoras remunerativas si queremos para elevar el nivel de rendimiento educativo, por lo que no se debe perder la mirada al trabajo

de los docentes reconocimiento sus fortalezas e identificando sus debilidades para dotarles de las herramientas necesarias mejorar su desempeño en las aulas.

En esta nueva visión de la estructura del Estado, resulta trascendental la implementación de la carrera pública en todos los estamentos para así fortalecer la capacidad y calidad de los servidores públicos. Esta reconstrucción del Estado debe armonizar las distintas líneas de acción del sector público a nivel nacional y en los tres niveles de gobierno. Se debe lograr dinamismo, transparencia, eficacia en la gestión pública y calidad en los servicios que brinda, servicios que constituyen derechos de la ciudadanía.

PEN 2021 (PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL)

En su tercer objetivo estratégico resalta la necesidad de contar con docentes bien preparados, regulando su papel a través de una carrera pública que se sustenta en el desempeño responsable y efectivo de sus funciones en el aula, a través de una formación continua ya que son un factor clave para los cambios que propone el Proyecto Educativo Nacional. Este objetivo propone que una Carrera Pública Magisterial basado en la meritocracia debe ser una oportunidad para el desarrollo profesional de los docentes que demuestren aspiraciones de progreso y mejoramiento en su desempeño.

El Consejo Nacional de educación es consiente que uno de los problemas de la educación no es el exceso de instituciones y facultades de Educación, sino su falta de control y políticas eficacia y captación de estudiantes que cumplan con un mínimo de aptitudes para el ejercicio de la docencia. La puesta en marcha de un sistema de acreditación de estos centros de estudios debe ser un mecanismo para ir corrigiendo esta anomalía.

PEN (PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL)

El Proyecto Educativo Nacional al 2021 reafirma que el Perú aspira a lograr una educación de calidad, pero esta terminología no debe ser algo superficial o endeble, sino que debe concretarse, en el sentido que nuestro sistema educativo debe contribuir al logro de una educación que efectivamente proporcione a los ciudadanos el potencial necesario para construir una sociedad democrática, productiva, participativa y respetuoso del medio ambiente. Esto involucra necesariamente contar con maestros bien preparados para que cumplan su función en forma eficaz y pertinente, de tal forma que responda a las políticas de reforma del Estado brindando un servicio con calidad y eficiencia.

El periodo de inicio del PEN al 2036 coincide con el bicentenario de nuestra nación y en este horizonte de tiempo deben actuar tres sucesivos gobiernos que implementen y concreten esta visión o aspiración acerca del logro de una educación de calidad. Una de la herramientas o mecanismos para articular este anhelo es la eficiente implementación de la ley de carrera magisterial que tiene como su principal instrumento el principio de mérito y capacidad, al que no se debe descuidar, sino por el contrario dotarle de mayor presupuesto para su correcta ejecución. Para ello es imperioso que el Estado ejecute sistemas de supervisión al margen de los supervisados que asegure un servicio educativo de calidad.

Así mismo las instituciones privadas de educación en todos los niveles no deben estar al margen de los mecanismos de supervisión y búsqueda de la calidad. En este esfuerzo deben estar comprometidos no sólo el Estado sino también la sociedad y en especial las familias, revertir este deficiente sistema educativo requiere de aprendizajes que empiezan desde el hogar y la comunidad que se fortalecen o se debilitan en ella, sino tomamos importancia de nuestra participación.

F. EVALUACIÓN

Murillo, F. (2007) señala que la evaluación es un medio para el desarrollo profesional del docente, que tiene como objetivo primordial ayudar a mejorar su desempeño, a través de la identificación de sus logros y dificultades debiéndose entender como una evaluación formativa para su desarrollo profesional. Sin embargo, siendo su carácter esencial el formativo también se incluye los elementos de una evaluación sumativa. Entonces la evaluación del docente tiene dos propósitos elementales las cuales son mejorar la calidad de la enseñanza (evaluación formativa) y por otro lado la de obtener información para alguna toma de decisión respecto al futuro del docente (evaluación sumativa).

A decir de Santos del Real, A. (2012) La evaluación docente tiene como finalidad mejorar la enseñanza y como consecuencia de ello los logros educativos de los estudiantes. La evaluación debe contribuir a identificar aspectos para su capacitación y apoyo necesario para que los docentes puedan mejorar su desempeño. En este accionar se identifican dos propósitos; El formativo que consiste brindar retroalimentación o actualización en temas que constituyen déficit en los docentes para mejorar su desenvolvimiento en el aula. Además, tiene propósitos sumativos, lo que implica consecuencias positivas o negativas para el docente, al identificar a los buenos maestros y a aquellos que no tienen la competencia en la enseñanza, a pesar del apoyo y la capacitación. La identificación de los buenos docentes reviste la mayor importancia para el mejoramiento de la calidad de la educación.

(Proyecto Regional de educación para América Latina y el Caribe, 2005) al respecto PRELAC señala la evaluación es proceso formativo que requiere una profunda reflexión respecto de las posibilidades de mejora para potenciar la capacidad transformadora del sujeto, sin perder de vista una sociedad más justa y humana. La evaluación tiene un

carácter educativo que va más allá de las afirmaciones de intencionalidad, ya que contiene procesos de instrumentalización y manejo de información que de ella se obtiene.

La (Ley de Refoma Magisterial, 2012) considera las siguientes evaluaciones, las cuales se encuentran de manera clara y explícita en el Art. 13 de la Ley de la Reforma Magisterial y Art. 28 del Decreto Supremo N° 004. Establece cuatro tipos de evaluación: (02 obligatorias y 2 voluntarias)

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

G. CAPACITACIÓN

Chiavenato, I. (2008), menciona que la Capacitación es un proceso sistemático cuya intención es mejorar el accionar de las personas para que en conjunto logren los objetivos de la organización. Tanto la capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, que modifican el actuar de los individuos a través de cuatro formas: a) transmitiéndole información, b) desarrollando de habilidades en él, c) desarrollando sus actitudes y d) modificando sus conceptos.

Pain, A. (2012), nos indica que la capacitación es un proceso, porque consta de varias etapas que brinda al trabajador de una entidad a ampliar o actualizar sus conocimientos, que propicie una mejora de sus habilidades y destreza, con la finalidad de que se desenvuelva eficientemente en sus actividades laborales, proporcionándole al mismo tiempo oportunidades de crecimiento profesional al interior de la organización. Señala también que de toda capacitación se espera que el trabajador de una empresa no sólo

absorba conocimientos, sino que también se aprecie en la transformación de su actitud para que pueda ser más eficiente en su desempeño.

Rodríguez, H. (2017), en el ámbito pedagógico refiere que la capacitación constituye un reto para el docente puesto que tiene la responsabilidad de formar a los estudiantes, porque lo que necesita contar con saberes actualizados que día a día emergen en la era del conocimiento, el cual el docente debe conocer perfectamente para saber lo que transmite y como transmitir estos conocimientos a sus estudiantes. Si no se emplean estrategias adecuadas con los estudiantes el proceso de enseñanza corre el riesgo de ser improductivo.

A decir de Vázquez, M. (2017) nunca será suficiente la formación universitaria del egresado de educación, por el contrario siempre existirá la necesidad de actualizarse y participar en programas de capacitación puesto que es fundamental que el docente este al día de los nuevos los enfoques educativos, metodológicos y didácticos, así como los avances científicos y las tecnologías pedagógicas para aplicarlos en su labor en el aula. Recalca también que la capacitación no debe verse como una sanción, sino por el contrario. Toda capacitación para el docente es beneficiosa para ellos y para los estudiantes.



Fuente: MINEDU Capacitación Docente 2016 para I.E. Bilingües.

H. PROMOCIÓN

Werther W. & Keith, D. (2000), nos afirman que la promoción de los trabajadores debe sustentarse en el nivel de desempeño demostrado, en sus habilidades y experiencia adquirida en el cargo, esta es la esencia de la promoción por méritos. Los indicadores en que deben sustentarse para la valoración y toma de decisiones deben ser aspectos medibles y cuantificables, se pueden evidenciar a partir de una evaluación de desempeño, en cual en función a los resultados permita un premio estímulo que permita al servidor asignar un cargo de mayor relevancia o responsabilidad, lo que por supuesto va acompañado de una mejora remunerativa.

En su publicación el Proyecto Regional de educación para América Latina y el Caribe, (2005), distingue en Latinoamérica dos tipos de promoción que se aplican a los docentes, en primer término, lo que se conoce como promoción horizontal que constituye una oportunidad para que los docentes vean mejoradas sus ingresos salariales, oportunidades laborales y profesionales sin alterar significativamente sus funciones como docente de aula. En segundo término, lo que se denomina la promoción vertical, por medio del cual los docentes tienen la oportunidad de ejercer funciones ajenas al aula, como son cargos directivos o de jerarquía. En los países de nuestro continente se ha establecido también un doble sistema de promoción, horizontal y vertical, de tal forma que sirva de estímulos a los docentes.

En el Perú se puede colegir a partir de la Ley de Refoma Magisterial (2012), vigente desde noviembre de 2012, que en Ley de la carrera pública magisterial la promoción docente se realiza mediante concurso de méritos que consiste en dos formas:

a) Mediante el ascenso de escala magisterial (promoción horizontal)

El concurso público para ascender de escala es una oportunidad para que los docentes al servicio del Estado puedan acceder a su crecimiento profesional y puedan mejorar

al mismo tiempo su remuneración teniendo, como sustento la valoración de su propio mérito y capacidad.

b) Mediante el acceso a cargos de mayor responsabilidad (promoción vertical)

Es la acción que permite al docente nombrado desempeñar cargos de mayor responsabilidad de manera temporal que no exceda el periodo lectivo. Los cargos que pueden acceder mediante concurso público son:

- Cargos jerárquicos (Jefaturas, asesorías, etc.)
- Cargos de directivos (director y subdirector de IE)
- Especialistas en educación de la UGEL y DRE.

I. PROFESIONALIZACIÓN

Martínez, M. (2013) refiere que la profesionalización del docente requiere de extrema atención por cuanto tiene un gran impacto en el aprendizaje de los estudiantes. La formación del docente exige de requisitos que difieren de otras profesiones, entre ellas la vocación, preparación y corazón para ser maestros. De allí la necesidad de profesionalizar al maestro de tal forma que le permitan brindar una enseñanza de calidad a sus estudiantes. Es necesario también rescatar y revalorar la imagen del maestro dentro de la sociedad.

Rodriguez H. (2016) menciona que la formación o profesionalización docente constituye un desafío que los gobiernos tienen la obligación de afrontar sin dilaciones ante los nuevos cambios que se presentan constantemente en el mundo científico y tecnológico. La capacitación en innovaciones pedagógicas y la adaptación a los cambios tecnológicos contribuyen al fortalecimiento de la formación inicial, siendo una herramienta estratégica que los docentes de estos tiempos.

Aliat Universidades (2014), define la profesionalización como el compromiso que el docente asume desde su etapa de formación inicial extendiéndose durante el ejercicio de la carrera, cuestiones que impulsan el desarrollo de su eficiencia y eficacia que potencian las capacidades requeridas para su desempeño en el aula. La formación del docente es una acción destinada a preparar al individuo para ejercer la función de maestro que orienta, guía, media y acompaña a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, ese es el objetivo de la profesionalización capacitar y preparar al profesional de la educación para su mejor desempeño en el rol que compete dentro del sistema educativo.

2.2.2. PRINCIPIO DE MÉRITO Y CAPACIDAD DOCENTE

A. PRINCIPIO DE MERITOCRACIA

El principio de meritocracia adquiere singular importancia en el contexto del derecho laboral público, puesto que repercute en todo el quehacer de la Administración Pública y en general del Estado, cuya esencia se sustenta en ofrecer un buen servicio público. El principio de meritocracia no viene expresamente consignado en la Constitución Política del Perú, sin embargo, ha sido desarrollado en diversas sentencias por el Tribunal Constitucional, además de las leyes que regulan la Administración Pública, como son la Ley de Servicio Civil, Ley de Modernización del Estado, Ley Marco del Empleo Público, Ley de Reforma Magisterial, etc.

En el fundamento 48 de la STC EXP. 0025-2007-PI/TC, nuestro Tribunal Constitucional afirma con relación a la consecución de los propósitos que exige el derecho de la educación: es necesario la instauración de determinados criterios estrictamente objetivos basados en la meritocracia (mérito personal y capacidad profesional del docente) para el ingreso y la permanencia en la actividad docente o carrera magisterial a fin de lograr la eficiencia plena en la prestación del servicio público esencial de la educación y la calidad de su prestación.

Dentro de la legislación laboral público, el principio de meritocracia ha sido desarrollado en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la cual ha establecido en el numeral 7 del artículo quinto del título preliminar que tanto para el ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo, así como los ascensos se fundamenta en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal que ejerce funciones en la administración pública (...). Asimismo, en el artículo 5° de la referida Ley se establece que para acceder al empleo público está se realiza mediante concurso público y abierto, organizándose por grupo ocupacional, y teniendo como sustento primordial los méritos y capacidad de las personas, aplicando el principio en un régimen de igualdad de oportunidades.

Así mismo en el art. 2 de la Ley de Reforma Magisterial N°29944, se establece los principios en que sustenta el régimen laboral de los docentes que ejercen el magisterio público, señalando en su inciso “c” el Principio de Mérito y Capacidad; reiterando expresamente que el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera pública magisterial se fundamentan en el mérito y capacidad de los docentes. Confirmando una vez más que se ha establecido como política de Estado la aplicación del principio de meritocracia como herramienta decisiva en la modernización de la gestión pública.

Rodríguez, A. (2018), señala que, en la aplicación del principio meritocrático, es preciso definir en qué casos es viable su aplicación y en cuales no es imperativo, ya que algunos de ellos no se justificarían como por ejemplo la designación ministros de Estado u otros altos funcionario, que deben contar con la confianza del gobernante o presidente de tal forma que exista una unidad ideológica y de acción en los actos de gobierno. Para los otros cargos que no sea sean de confianza o de libre remoción se hace necesario la

aplicación del principio de meritocracia para evitar el clientelismo, favoritismo, nepotismo, etc.

B. PRINCIPIO DE MÉRITO

La Real Academia de la Lengua (2017), define al mérito como “la acción que hace al hombre digno de premio o castigo”. Se puede inferir entonces que para el desempeño de una función pública se debe poseer aptitud e idoneidad para hacerse merecedor del empleo público al que postula. El mérito entonces se encuentra ligado con la aptitud necesaria para desempeñarse en un puesto público, el que se debe verificar en el proceso de selección y durante su ejercicio en la función.

Para la OCDE, (2020), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico señala que el principio de mérito demanda que los procesos de selección de personal se concentren en la capacidad (competencia, experiencia, talento, habilidad) que se contraponen a los favores políticos o sociales. Son muchos los beneficios cuando la administración selecciona a servidores con habilidades adecuadas para el puesto, ya mejoran el rendimiento y productividad, además de reducir la corrupción proporcionando bases para el desarrollo de una cultura de integridad.

A decir de Ocaña, M. (1998) el principio de mérito y capacidad se refiere al conjunto de conocimientos que el postulante a un cargo o puesto detenta o lo ha adquirido durante su trayectoria profesional, más no a la personalidad del postulante que aspira acceder a la función pública; entonces el sistema de méritos está ideado para reconocer el esfuerzo y no para seleccionar al aspirante más idóneo desde la óptica de la función a desempeñar.

Charon, N. (2017), sostiene que una administración pública basada en el mérito contribuye a reducir la corrupción en todas las dependencias públicas, el autor alega las siguientes razones:

- Los sistemas meritocráticos convocan a profesionales más calificados a quienes la corrupción tendrá poca oportunidad de tentar.
- Las meritocracias crean un ambiente solidario que anima a los integrantes a actuar con base en los mismos propósitos e intereses que recompensa el trabajo tenaz y las habilidades.
- Promueve una perspectiva a largo plazo que refuerza el compromiso del empleado con su trabajo y hace menos tentador el oportunismo a corto plazo que presenta la corrupción.

Según la UNESCO, (2013), el principio de méritos que se viene aplicando a las carreras docentes en Latinoamérica en los últimos quinquenios, necesita ser comprendido, asimilado y asumido en la cultura del docente. Sin la participación activa, decidida y reflexiva de los maestros en contraposición a la orientación individualista propia de este tipo de enfoques, además de ir a contracorriente con la cultura docente, corre el riesgo de caer en contradicción con las exigencias que el mismo sistema impone a los docentes para que realicen trabajos en equipo, colegiado, cooperativo, etc. Es imperioso estimular, reconocer y premiar el mérito sin dejar de lado la esencia colectiva de la educación; esto constituye el primer desafío que las reformas de la carrera docente deben afrontar.

C. PRINCIPIO DE CAPACIDAD.

Según El diccionario de la RAE la capacidad es la “aptitud, talento, o cualidad que habilita a alguien para el buen ejercicio de algo”. En base a esta definición podemos entender entonces que la capacidad es la aptitud ineludible para el buen desempeño de una función. Mientras que la aptitud es la cualidad, conocimiento, habilidad o destreza que posee una persona para realizar una actividad o un trabajo.

Cardoso, J. (2015), refiere que la capacidad está relacionada con las buenas prácticas en la gestión pública, por cuanto brinda a las entidades un mecanismo de organización en concordancia con la complejidad de sus funciones, de tal forma que garanticen el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución pública velando siempre que estos estén vinculados con las necesidades de la población que demanda sus servicios. La exigencia del principio de capacidad orienta a que el servidor actúe con eficiencia y eficacia y fundamentalmente actuar con valores éticos que conlleven a transparentar la gestión eficiente de los recursos públicos.

En afirmación de la Presidencia del Consejo de Ministros, (2016) nos indica que el desarrollo del principio de capacidad, no sólo debe tomar en cuenta a los servidores y funcionarios públicos sino; que también están inmersos las instituciones públicas sean Nacional, Regional o Local. Por lo que en la actualidad se exige a todas las dependencias estatales un Plan de Desarrollo de Capacidades en donde desde una mirada más amplia de la administración pública, entendiendo somos un Estado unitario y descentralizado, los fortalezca institucionalmente.

Silva, C. (2017) a través de su tesis “mérito y capacidad: en defensa de la carrera y función pública” señala que la capacidad se encuentra inmersa en la aptitud del postulante a un cargo en la administración pública, esta capacidad debe evidenciarse en el momento de postular al cargo y no tiene por qué dejarse se evidenciar una vez asumido el cargo mediante concurso. Mientras que el mérito podría definirse como la actualización de dichas capacidades demostradas cuando se era postulante.

Es necesario puntualizar que, dado el carácter innovador del término o concepto de capacidades institucionales en el ámbito de la gestión pública en el Perú, no se dispone de mayor material bibliográfico, ante se ha recurrido a su vinculación o relación que

tiene esta, con los conceptos de Modernización del Estado, Gestión Pública eficiente, que refiere la normatividad vigente.

D. INGRESO A LA CARRERA

Para (Cano, F. (2019), el sistema de Desarrollo Profesional Docente que rige a partir de 2017 en nuestro país vecino Chile, considera que el ingreso a la carrera docente constituye un reconocimiento al ejercicio de la docencia, ya que apoya su ejercicio, contribuye a dignificar y a incrementar su valoración en las generaciones venideras. Chile es uno de países mejor posicionados en América Latina en cuanto a resultados y evaluaciones de su calidad educativa, lo que confirma que el apoyo al crecimiento profesional docente influye significativamente en estos resultados, por lo que se hace necesario una evaluación exigente para el ingreso a la carrera docente.

En nuestro País el ingreso a la Carrera Pública Magisterial esta normado por la Ley de Reforma Magisterial N°29944. De conformidad con el art. 17 de la Ley el ingreso a la Carrera Pública Magisterial a través de un concurso público. El profesor es nombrado mediante una resolución en la primera escala magisterial. La Ley de Reforma Magisterial un su capítulo V titula el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, por lo que el profesor que desea participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante deberá cumplir con los requisitos que establece la ley.

En la derogada Ley del Profesorado N° 24029 y su reglamento no se establecían que el ingreso se lleve a cabo por concurso público. Por tanto, en ella el puntaje sólo es considerado cuando se trata de los ascensos (que nunca se daba) más no para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial. A partir de la promulgación de la Ley de Carrera Pública Magisterial y de la Reforma Magisterial, el acceso a la carrera se produce mediante concursos públicos gestionados por el MINEDU, el más reciente de los cuales se realizó en el año 2019 (RVM N° 033-2019-Minedu).

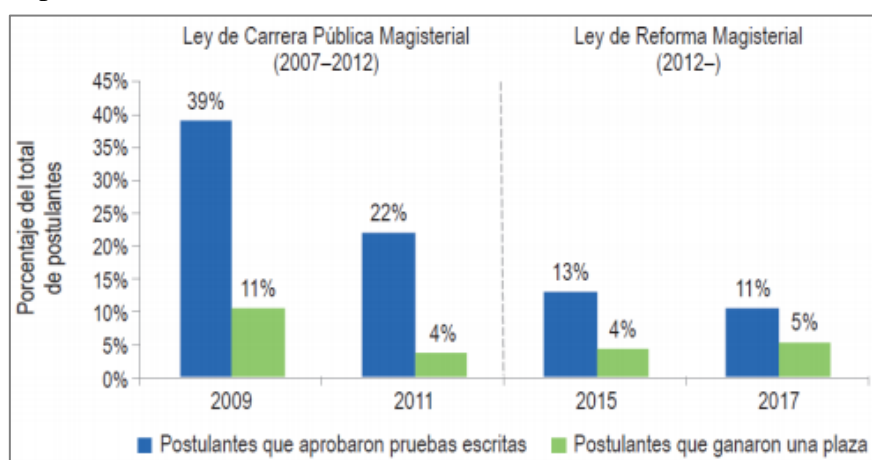
El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el cual se realiza en dos etapas:

a) Primera etapa: está a cargo del Ministerio de Educación en ella se evalúa las capacidades y conocimientos del profesor aspirante a una plaza docente en la modalidad, forma, nivel y especialidad convocadas a concurso. Se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria.

b) Segunda etapa: se desarrolla de la institución educativa y está a cargo del comité de evaluación, aquí evalúa al docente en su la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes clasifiquen al concluir la primera etapa.

El comité de evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial es presidido por el director e integrado por el subdirector o coordinador académico de nivel y un representante de los padres de familia del Consejo Educativo Institucional (CONEI).

Con la suma de los puntajes alcanzados en la primera y segunda etapa se establece el cuadro de méritos por modalidad, forma, nivel y especialidad. Para aquellos profesores postulantes con discapacidad o licenciados de las Fuerzas Armadas, se les adiciona un porcentaje sobre el puntaje final aprobatorio. Las plazas se adjudican en estricto orden de méritos por institución educativa.



Fuente: Ministerio de Educación

E. PERMANENCIA EN LA CARRERA

Conforme a la Ley de Refoma Magisterial (2012), en su art. 23 de la Ley de Reforma Magisterial, la evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en la Carrera Pública Magisterial. La participación del docente en servicio es obligatoria y se realiza como máximo cada cinco años. Aquellos docentes que no logren aprobar en la primera oportunidad, reciben una capacitación para fortalecer sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación se sometan a una segunda evaluación denominada evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente los docentes son capacitados. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son separados de la Carrera Pública Magisterial.

Como se puede apreciar lo que establece la norma referida en el párrafo anterior, la permanencia a la carrera pública magisterial está condicionada directamente con la aprobación de la evaluación de desempeño con carácter obligatorio, lo que nos conlleva a desarrollar algunos conceptos referidos a la evaluación de desempeño.

Chiroque, S. (2006), nos refiere que toda practica humana, como son los desempeños, necesitan ser sometidos a evaluaciones, como en el caso de los desempeños docentes como objeto de la evaluación se requiere recoger información objetiva de los diversos aspectos de su desempeño. La valoración de esta información permitirá tomar decisiones, de ser necesario capacitarlos, actualizarlos, o en el peor de los casos separarlos de la carrera. Lo más importante de la práctica educativa no es la enseñanza (actividad docente) sino el aprendizaje (resultado en el estudiante)

A decir de Murillo, F. (2007), la evaluación del desempeño docente es un factor importante que contribuye a su desarrollo profesional, puesto que en ella se garantiza que los docentes con capacidades mínimamente competentes, logren niveles más

elevados de idoneidad y capacidad profesional. Queda claro entonces que la finalidad de la evaluación del desempeño docente es promover la mejora la calidad de la enseñanza.

Por otro lado el Ministerio de Educación (2012), concibe al desempeño docente como un proceso formativo y sumativo a la vez, de donde se obtiene información real a partir de la observación en el aula, entre otros aspectos, cuyo objetivo es provocar cambios en sus actuar pedagógico. Contiene un sentido axiológico de aspirar que el desempeño docente sirva como proceso de reflexión sobre su práctica como docente, y por otro lado el cumplimiento de las competencias necesarias que debe poseer.

Agrega además el Ministerio de Educación (2012), que para la implementación de la evaluación de desempeño se ha elaborado lo que se conoce Marco del Buen desempeño Docente (MBDD) documento oficial aprobado mediante la R.M. 0547-2012-ED en donde se detalla entre otros aspectos, los dominios a evaluar en los docentes para mantener su permanencia en la carrea pública magisterial, estos dominios son:

- 1) **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Comprende la capacidad para planificar el trabajo pedagógico como elaborar las programaciones curriculares, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. Además del conocimiento de la características sociales, cognitivas, culturales de sus estudiantes y el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares.
- 2) **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:** comprende la conducción del proceso de enseñanza mediante la acción pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo estrategias metodológicas y de evaluación, así como la preparación y usos adecuado de recursos didácticos.
- 3) **Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:** comprende la participación en la gestión de la escuela desde un enfoque democrático que

promueva una comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y otros instrumentos de gestión.

- 4) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:** comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Se expresa una reflexión sistemática sobre su labor pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración entre ellos y su participación en las diferentes acciones de desarrollo profesional.

F. MEJORAS REMUNERATIVAS.

El tribunal Constitucional en el fundamento 6 de la sentencia STC EXP. N°4922-2007-PA/TC) 4922-2007-PA/TC, ha precisado que la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, en concordancia con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, ya que al mismo tiempo adquiere diversos efectos para el desarrollo integral de la persona humana, establecido en la normatividad de los derechos humanos

Tal como se desprende del principio de mérito y capacidad del art. 2 de la Ley N°29944, las mejoras remunerativas constituyen un incentivo para promover la mejora del desempeño, así como premiar los logros académicos entre los docentes ya que están directamente relacionados con la escala magisterial en que se encuentra. En diciembre del 2014, la gran mayoría (76%) de los docentes nombrados se encontraban en las escalas remunerativas más bajas (I y II). Conforme se han desarrollado las evaluaciones de asenso se ido recomponiendo esta estructura a tal punto que en la actualidad más de 50% de los

docentes se encuentran entre las escalas III y VI lo que constituye una mejora remunerativa de este porcentaje de docentes.

El valor de referencia a partir del cual se calcula los salarios netos de los docentes es la Remuneración Integral Mensual (RIM). Actualmente conforme al decreto supremo N° 343-2020-EF fija el monto de (RIM) por hora de trabajo semanal - mensual correspondiente a la Primera Escala Magisterial de la Carrera Pública Magisterial en la suma de S/ 80,01 (OCHENTA Y 01/100 SOLES). El aumento establece la remuneración de los docentes nombrados con jornada de 30 horas entre S/ 2,400, en la primera escala, y S/ 4 560 en la séptima; mientras que los docentes con jornada de 40 horas percibirán entre S/ 3,200 y S/ 6,720.

Nueva Escala Remunerativa - Decreto Supremo N°343-2020-EF.

PAGO POR HORA	ESCALA MAGISTERIAL	Porcentaje de aumento	JORNADA DE TRABAJO	
			30 Horas	40 Horas
80.00	Primera	100%	S/. 2,400.00	S/. 3,200.00
	Segunda	110%	S/. 2,640.00	S/. 3,520.00
	Tercera	120%	S/. 2,880.00	S/. 3,840.00
	Cuarta	130%	S/. 3,120.00	S/. 4,160.00
	Quinta	150%	S/. 3,600.00	S/. 4,800.00
	Sexta	175%	S/. 4,200.00	S/. 5,600.00
	Séptima	190%	S/. 4,560.00	S/. 6,080.00
	Octava	210%	S/. 5,040.00	S/. 6,720.00

Fuente: Ministerio de Educación

Como se puede determinar la cuestión remunerativa también se ve notablemente mejorada en función a la escala en que se encuentra ubicada el docente gracias a sus méritos, toda vez que los sueldos se ven incrementados hasta el 210% en comparación del primer con el octavo nivel.

G. ASCENSO

El significado de ascenso en el contexto laboral se relaciona con el derecho del trabajador a la promoción, derecho que implica acceder a un cargo de mayor relevancia, con mejores condiciones de trabajo, además de una mejora remunerativa. Los ascensos están regulados por normas que pertenecen al sector donde se desempeña el servidor, que

en términos generales pueden tener semejanzas por cuanto responden a una política de Estado que en concordancia con las normas de ascenso de otras dependencias públicas deben guardar una armonía sistemática.

El art. 26 de la Ley de Refoma Magisterial (2012), señala que: El ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales, brinda una oportunidad de mejora en sus remuneraciones y habilita al docente para asumir cargos de mayor responsabilidad. Se realiza a través de concurso público anual y considerando las plazas previstas a las que se refiere el art. 30 de la ley. El art. 30 expresa que el MINEDU en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, determina el número de plazas vacantes para ascensos por escala magisterial y su distribución por regiones.

La progresión en las escalas magisteriales al que refiere el art.16 tiene como fundamento a lo referido en el Art. 11 de la misma ley al señalar que: La carrera pública magisterial está estructurada en ocho (8) escalas magisteriales. Las escalas magisteriales y el tiempo mínimo de permanencia en cada una de estas son:

- a) Primera escala magisterial: dos (2) años.
- b) Segunda escala magisterial: dos (2) años.
- c) Tercera escala magisterial: tres (3) años.
- d) Cuarta escala magisterial: tres (3) años.
- e) Quinta escala magisterial: tres (3) años.
- f) Sexta escala magisterial: tres (3) años.
- g) Séptima escala magisterial: cuatro (4) años.
- h) Octava escala magisterial: hasta el momento del retiro de la carrera.

Esta jerarquización guarda relación con el principio de mérito y capacidad que en su art. 2 inciso “c” señala que los ascensos (entre otros) se fundamentan con el principio de mérito y capacidad. Por lo que se establece implícitamente que para esta progresión gradual o ascenso se realiza previo concurso de méritos.

Conforme lo señala el Ministerio de Educación, (2015), el concurso de ascenso es un proceso voluntario que se realiza cada año. Los profesores podrán participar siempre que cumplan con un tiempo mínimo de permanencia en la carrera. El ascenso de los docentes implica además de experiencia que registre adecuados niveles de desempeño docente profesional y que posea nuevas competencias válidas para su mejor desempeño. La decisión relativa al ascenso se basa fundamentalmente en la adquisición de esas competencias y no es determinante el tiempo de servicios acumulados por los docentes.

La estructura de la Carrera Pública Magisterial contiene ocho escalas, cada una de las cuales tienen requisitos específicos vinculados con el tiempo de permanencia, formación académica y competencias pedagógicas diferenciadas. Esto permite al docente ascender en base a los méritos alcanzados en el desempeño de sus funciones brindándoles mejoras su remuneración y posibilitándole la asunción cargos de mayor responsabilidad.



Fuente: Ministerio de Educación

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Ascenso: según la Ley de Refoma Magisterial (2012), en su art. 26, el ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales definidas en la presente Ley, mejora la remuneración y habilita al profesor para asumir cargos de mayor responsabilidad.

Acceso a Cargos: conforme a la Ley de Refoma Magisterial (2012), en su art. 33: Son los otros cargos de las áreas de desempeño laboral al que puede acceder el docente (Director, subdirector, de I.E. Director de UGEL, Especialista, etc.) por concurso y por un período de cuatro años.

Asignaciones e incentivos: Ley de Refoma Magisterial, (2012) art. 58 y 60 refiere que las asignaciones son percepciones económicas temporales que otorga por el ejercicio de algún cargo y/o ubicación geográfica en donde presta sus servicios. Los incentivos pueden ser económicas o de otra índole y se otorga en reconocimiento a la excelencia y al desempeño destacado de los profesores.

Capacitación: según Chiavenato, I. (2008), la capacitación es proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que contribuyan a alcanzar los objetivos de la organización. Constituyen procesos de aprendizaje, con la intención de su rendimiento.

Cursos de actualización: a decir el Ministerio de Educación (2015) Son programas que tienen por objetivo promover el desarrollo profesional de los docentes mediante un acompañamiento en su labor pedagógica, desde sus inicios y su durante su trayectoria como profesional de la educación.

Cursos de especialización: a decir de la PUCP (2020), son estudios complementarios de perfeccionamiento que brindan una alternativa de especialización en su profesión

orientada a la actualización de conocimientos en determinada especialidad. La especialización se desarrolla después de cursar una licenciatura o diplomatura.

Concursos de Ascenso: según la Ley de Refoma Magisterial (2012), en sus art. 28 y 30 la evaluación de ascenso se realiza a través de concurso público anual y considerando las plazas vacantes previstas establecidas por el Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.

Concurso Público: Es un procedimiento administrativo que viene exteriorizada de publicidad, convocatoria y una comisión evaluadora que concluye en una valoración o calificación de quienes participan, determinando así la ubicación de los postulantes en el cuadro de méritos.

Cuadro de méritos: Ley de Refoma Magisterial (2012), en su art. 21 señala que es la ubicación obtenida por el postulante en el cuadro de méritos al finalizar una evaluación o concurso. Los puntajes obtenidos en ella determinar el orden adjudicación de las plazas puestas en concurso en estricto orden de mérito.

Derecho carrera pública magisterial: Constitución Política (1993), señala que el derecho de la carrera pública magisterial se sustenta Constitucionalmente en el art. 15 de nuestra carta magna al señalar que. “El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública”. La materialización de este derecho se desarrolla a través de la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial.

Evaluación: Según Santos del Real, A. (2012), nos indica que la evaluación contribuye a identificar aspectos para su capacitación y apoyo necesario para que los docentes puedan mejorar su desempeño, con la finalidad de mejorar la enseñanza.

Evaluación de Ingreso: La Ley de Refoma Magisterial, (2012), en su art. 17 precisa que la evaluación de ingreso es un procedimiento para el que docente pueda ingresar a

la Carrera Pública Magisterial mediante concurso público, lo que se constituye en la evaluación de ingreso a la carrera magisterial.

Evaluación de Desempeño: La Ley de Refoma Magisterial (2012), no señala en su art. 24 que la evaluación de desempeño es un procedimiento para comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad.

Escalafón magisterial: El Escalafón Magisterial es un registro nacional y descentralizado en el que se documenta y pública la trayectoria laboral de los profesores que prestan servicios profesionales al Estado. Los documentos del escalafón son los únicos válidos en los procesos de evaluación.

Formación Inicial: Según el MINEDU (2014) implica la formación de futuros docentes que cumplan con las competencias necesarias para asumir la formación de futuros estudiantes, se realiza en institutos y escuelas de formación docente de educación superior y en las facultades o escuelas de educación de las universidades

Formación en servicio: La Ley de Refoma Magisterial (2012), está dirigida a docentes titulados, nombrados y contratados estas son la actualización, capacitación y especialización y responden a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes

Ingreso a la carrera: La Ley de Refoma Magisterial (2012), en su art. 17 señala que el ingreso a la Carrera Pública Magisterial es un procedimiento que se desarrolla mediante concurso público, formalizándose mediante resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

Promoción: Werther, W & Keith, D.(2000), afirma que la promoción por méritos se caracteriza porque las decisiones se sustentan en el desempeño de los trabajadores, sus habilidades y experiencia adquirida en el cargo. Estas decisiones se basan en la

valoración de objetivos medibles y cuantificables, que se determinan a partir de un proceso de evaluación del desempeño.

Profesionalización: Para Rodríguez, H. (2017), la profesionalización o formación de docente constituye un desafío que los gobiernos tienen la obligación afrontar y brindar a la sociedad, docentes bien preparados y capaces de absorber los nuevos conocimientos del mundo científico tecnológico.

Principio de mérito y capacidad: El numeral 7 del art. IV de la Ley marco del empleo público N°28175, refiere que el principio de mérito y capacidad es una exigencia ineludible para la selección de servidores o funcionarios públicos que aspiren a ingresar, permanecer, acceder a cargos de responsabilidad y alcanzar mejoras remunerativas a partir de su desempeño y capacidad demostrada para el cargo.

Permanencia en la carrera: Según la Ley de Refoma Magisterial (2012), la permanencia en la carrera magisterial se ratifica con la aprobación en la evaluación de desempeño. Es obligatoria y se realiza como máximo cada cinco años.

Mejoras remunerativas: Se desprende del principio de mérito y capacidad del art. 2 de la Ley N°29944, las mejoras remunerativas constituyen un incentivo para promover las capacitaciones y aprendizaje continuo, así como premiar los logros académicos entre los docentes ya que están directamente relacionados con la escala magisterial en que se encuentra.

Remuneración por escalas: Es la remuneración mensual que percibe el profesor por sus servicios, cuyo monto está determinado por el RIM vigente (S/.80.01), teniendo en cuenta la escala magisterial y la jornada de trabajo que desarrolla el docente.

CAPITULO III

HIPOTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- a) Existe una relación significativa entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.
- b) Existe relación significativa entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.
- c) Existe una relación significativa entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020.
- d) Existe una relación significativa entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020

3.3 VARIABLES (Definición conceptual y operacionalización)

Identificación de las Variables

1. Variable I.: - Derecho a la carrera pública magisterial:

El Tribunal Constitucional en sus Expedientes STC EXP. 0021-2012-PI/TC, EXP. N°008-2013-PI/TC, señala que de acuerdo su interpretación de los art. 13 y 14 de constitución, es que el art. 15 le otorga al profesorado derecho de carrera pública, para lo cual ha previsto que el Estado y la sociedad deben procurarle la promoción permanente, sino también su debida evaluación, capacitación y profesionalización puesto que, en caso contrario, uno de los

agentes del proceso educativo podría tornarse no idóneo para ejecutar el mandato que nuestra carta magna establece.

2. Variable D.- Principio de mérito y capacidad:

La OCDE (2018), precisa que el principio de mérito y capacidad es un sistema justo y público de selección y promoción de postulantes o servidores de la administración pública porque se basa en criterios objetivos y un procedimiento estandarizado. Este principio promueve la rendición de cuentas y el espíritu de servicio público en beneficio de la ciudadanía.

3.3.1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente Derecho de la carrera pública magisterial	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Capacitación • Promoción • Profesionalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de ingreso • Evaluación de desempeño • Cursos de actualización • Cursos de especialización • Concurso de ascenso • Acceso a cargos • Formación Inicial • Formación en servicio
Variable Dependiente Principio de Mérito y Capacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso • Permanencia • Mejoras remunerativas • Ascenso 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso público • Cuadro de méritos • Capacitación • Evaluación • Remuneración por escalas • Asignaciones e incentivos • Concurso publico • Escalafón magisterial

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Métodos Generales

a. Método analítico. – A través de la aplicación del método analítico se pudo realizar el estudio de cada una de las variables de investigación al descomponer los elementos de las variables, así como son sus dimensiones e indicadores, por lo que se efectuó un estudio teórico de cada uno de estos componentes de las variables, además de un análisis e interpretación de los datos recopilados por medio de las encuestas.

b. Método sintético. – Mediante el método sintético se estableció las características esenciales de las variables de investigación, y luego de un estudio analítico, se establecieron las representaciones más resaltantes de las variables en estudio, así como de las conclusiones a que se llegaron.

4.1.2. Métodos Particulares de interpretación

a. Método Literal. - La investigación se encuentra inmerso en el campo del derecho, por lo tanto, se interpretó el marco legal, referido al artículo 15 de la Constitución Política, relacionado al derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad, expresado en el art. 2 de la Ley de Reforma Magisterial, así como sus respectivas dimensiones, procediéndose a interpretar en sus tipos literal y gramatical.

b. Método Sistemático. Las normas jurídicas no son un mandato solitario o apartado, sino que forman parte y asumen una concordancia con la constitución, las leyes y los tratados internacionales inherentes, en este caso al derecho constitucional de la carrera

pública magisterial y el principio de mérito y capacidad. Se analizó en forma conjunta e integral la Constitución Política, la Ley de Reforma Magisterial, así como otras normas que se relacionan con estos principios que constituyen política de Estado; la selección, permanencia, promoción de los docentes.

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Científica

a. Tipo no experimental. Según la clasificación de Hernández, R. (2019) podemos señalar que la presente investigación se realizó sin la manipulación de variables, es decir que sólo se observaron los fenómenos o acontecimientos en su ambiente natural, como es la I.E. N°7035, posteriormente fueron analizados e interpretados.

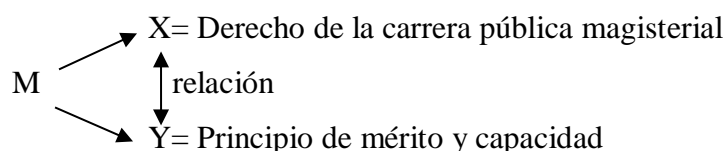
b. Básica. Este tipo de investigación no busca la aplicación práctica de sus descubrimientos, sino más bien incrementar el conocimiento a través de la obtención de información teórica y/o fáctica de una determinada realidad, en consecuencia, teniendo como objetivo establecer la relación entre el derecho de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad se procedió al recojo de información teórica mediante la aplicación de encuestas.

4.2.2. Jurídico social. Este tipo de investigación propugna conocer como viene funcionando el derecho en la sociedad, es decir que no basta conocer las normas, en este caso el art. 15 de nuestra constitución y el art. 2 de la ley N°29944, sino la relación de estas con los cambios que se han ocasionado o no, en la sociedad, y en este caso específico de la I.E. N°7035. La misma que se sustenta en el recojo de información por medio de una encuesta sobre las variables ya señaladas.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

a. Correlacional: Asumiendo lo señalado por Hernández Sampieri, la presente investigación se ubica este nivel, es decir mediante ella se busca establecer la interrelación de dos o más variables, por lo que la presente buscó determinar la relación entre el derecho de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. POBLACIÓN

La población, según refiere Hernández, R. (2019). Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones determinadas como son lugar, espacio y tiempo, en este caso la población fueron los docentes de la I.E. N°7035 del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL 01 de la provincia de Lima Metropolitana. Siendo un total de 96 docentes.

4.5.2. MUESTRA

Es una parte de la población a quienes se aplicó la respectiva encuesta, la misma que tiene un margen de error del 10%, nivel de confianza 95% teniendo un total de 44 docentes a quienes se le aplicó la encuesta respectiva, docentes que laboran en la I.E. N°7035 del distrito de San Juan de Miraflores, UGEL 01 de la provincia de Lima Metropolitana. El muestreo fue de carácter no probabilístico accidental.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Análisis documental. – Mediante esta Técnica se realizó un análisis de la información teórica contenida en los documentos, que se relacionan a las variables de nuestra investigación, así como de las fuentes bibliográficas obtenidas en la búsqueda y recuperación de la información necesaria para el presente trabajo.

Encuesta. Se empleó esta técnica de encuesta de manera escrita y anónima el cual se aplicó a los docentes que componen la población muestra con el objeto de medir las variables dimensiones e indicadores de la presente investigación, a través de las opiniones y actitudes de los docentes de la I.E. N°7035

4.6.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario. Constituyen el conjunto de preguntas escritas para obtener la información de los encuestados, que fueron elaboradas a partir de la matriz de operacionalización de variables, el cual permitió realizar mediciones a cada uno de las dimensiones según las respuestas que proporcionaron los docentes encuestados.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Los datos obtenidos fueron procesados haciendo uso del software SPSS V26 Programa estadístico que nos permitió analizar los datos a partir de realizada la encuesta de investigación, Los datos obtenidos fueron tabulados previamente en una tabla Excel, las cuales fueron ordenados, organizados, y clasificados toda la información recabada, luego del cual se procedió a generar la confiabilidad, prueba de hipótesis, tablas, estadísticas y gráficos necesarios.

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Originalidad de la investigación. La presente investigación se desarrolló respetando las normas internacionales del sistema APA, vale decir respetando la autoría de las referencias bibliográficas, asimismo garantizando la veracidad de los resultados originados por el estudio de las variables de investigación en un tiempo y lugar diferente a otras investigaciones. Así mismo la originalidad del instrumento elaborado para la investigación propio de la presente tesis el cual ha sido validado apropiadamente por los expertos.

Consentimiento de los sujetos. Para la aplicación de la encuesta respectiva, se consideró la voluntad y espontaneidad de los docentes componentes de la muestra a quienes se aplicó la encuesta la investigación.

Respeto a los sujetos de estudio. Se tuvo en cuenta la predisposición de forma individual respecto de la aceptación a ser encuestados o no, entre los docentes que integran la muestra, dado el caso de no aceptar ser encuestado, se continuó la aplicación de la encuesta con aquellos docentes que aceptaron de forma voluntaria.

Validez científica. En la aplicación del método científico se respetó rigurosamente los parámetros del método científico, la objetividad e imparcialidad en el recojo, procesamiento de datos y confiabilidad de los resultados a obtenidos.

Selección razonada de los sujetos. En la población de docentes que integran la muestra, se han cuantificado teniendo en cuenta los parámetros estadísticos de confiabilidad margen de error y validez. El muestreo fue de carácter no probabilístico accidental.

Valor social. Es relevante la presente investigación para determinar la mejora del servicio educativo a partir de la aplicación de políticas y principios de mérito y

capacidad que establece la Ley de Reforma Magisterial, en aplicación del precepto constitucional que establece la carrera pública del profesorado y su relación con el Estado.

Evaluación independiente. Cada encuesta aplicada y cada respuesta analizada fueron estudiados de forma independiente y finalmente en su conjunto, garantizando de esta forma los objetivos de la presente investigación.

Aplicación de Encuesta. Ante el contexto actual de emergencia sanitaria por el covid-19, el aislamiento social y trabajo remoto, que vienen realizando los docentes por disposición del gobierno, se procedió la aplicación de la encuesta de forma virtual entre los días 22 y 23 de mayo mediante formularios electrónicos dirigidos a ellos

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Variable 1: Derecho a la carrera pública magisterial

Pregunta N° 01 ¿Para Ud., La Constitución establece el derecho a la carrera pública magisterial?

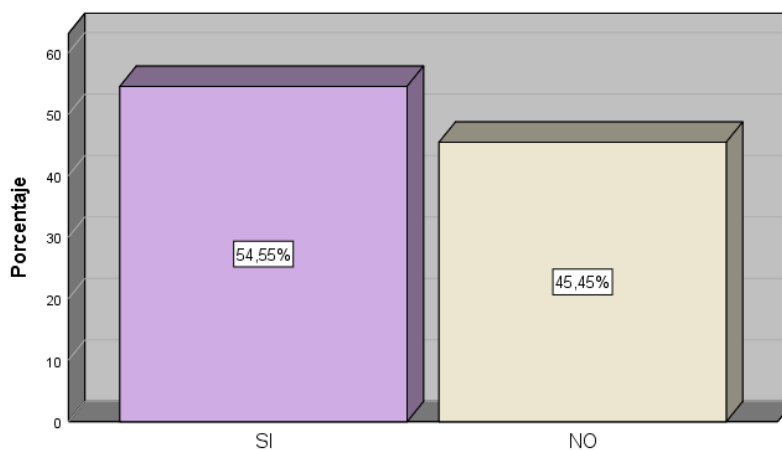
TABLA N° 01

La Constitución establece el derecho a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	53,3	54,5	54,5
	NO	20	44,4	45,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 01

La Constitución establece el derecho a la carrera magisterial



Interpretación:

Más de la mitad (54,5%) de los docentes encuestados señaló que La Constitución si establece el derecho a la carrera pública magisterial, mientras que un 45.45% de los encuestados señaló que la Constitución no establece el derecho a la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 02 ¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial?

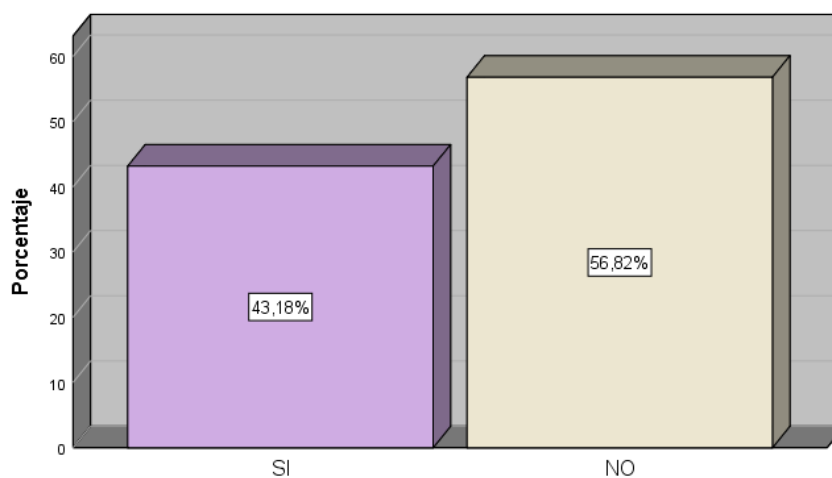
TABLA N° 02

La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	19	42,2	43,2	43,2
	NO	25	55,6	56,8	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 02

La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (56,82%) señaló no se está cumpliendo con lo establecido en la Constitución en lo referido a garantizar la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (43,18%), señaló que la Constitución sí garantiza de la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 03 ¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial?

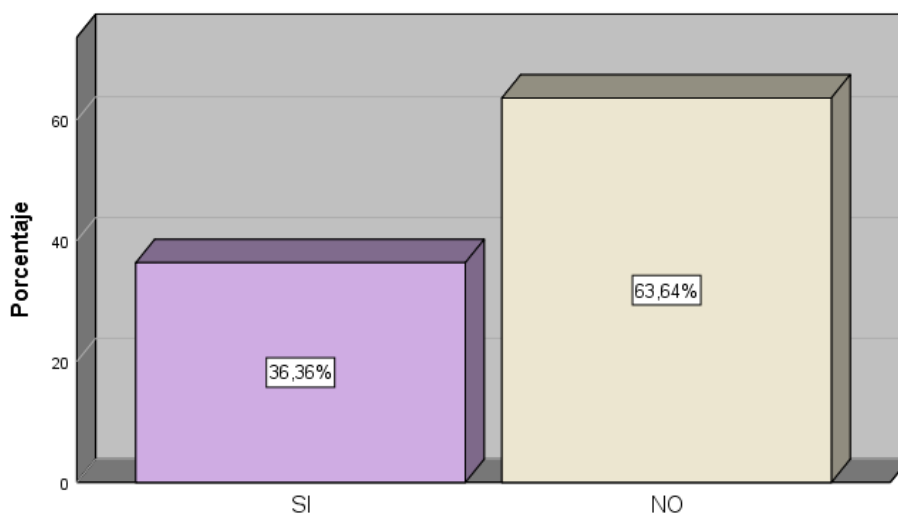
TABLA N° 03

La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	35,6	36,4	36,4
	NO	28	62,2	63,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 03

La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (63,64%) señaló que no se está cumpliendo con lo establecido en la Constitución en garantizar la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (36,36%), señaló que si se está cumpliendo con la Constitución al garantizar la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 04 ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial?

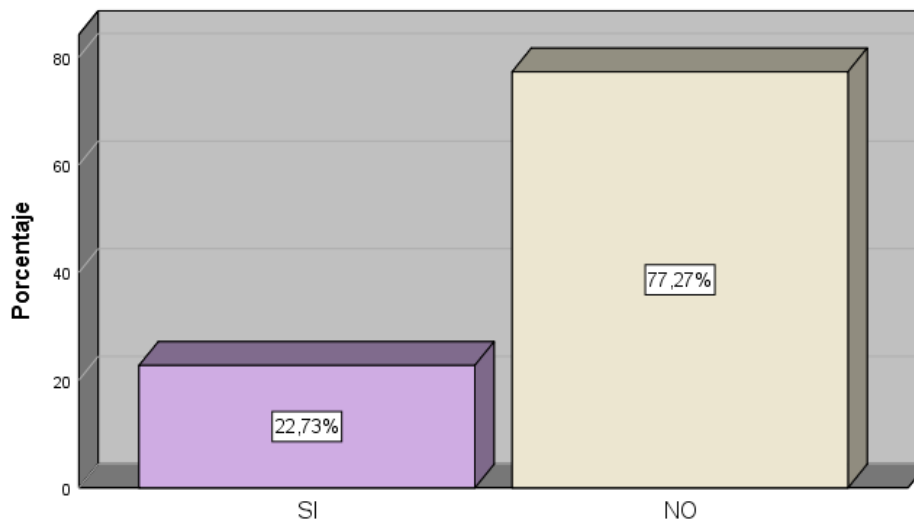
TABLA N° 04

El Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	22,2	22,7	22,7
	NO	34	75,6	77,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 04

El Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (77,27%) señaló que, en el año 2020 el Estado no está cumpliendo con desarrollar concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial, mientras que un porcentaje menor (22,73%) de los encuestados, señaló que el Estado si está cumpliendo con desarrollar concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial.

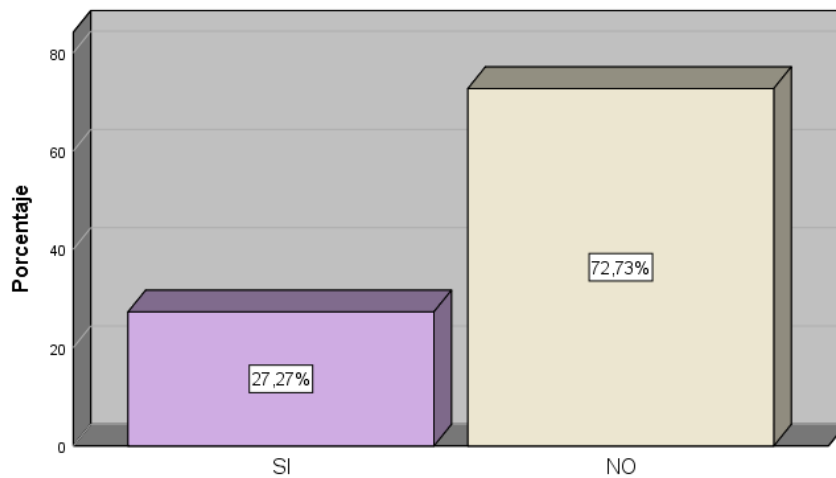
Pregunta N° 05 ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial?

TABLA N° 05
El Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	12	26,7	27,3	27,3
	NO	32	71,1	72,7	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 05

El Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (72,73%) señaló que, en el año 2020 el Estado no ha cumplido con desarrollar la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje (27,27%) de los encuestados, señalaron que el Estado si ha cumplido con desarrollar la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 06 ¿Para Ud., La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial?

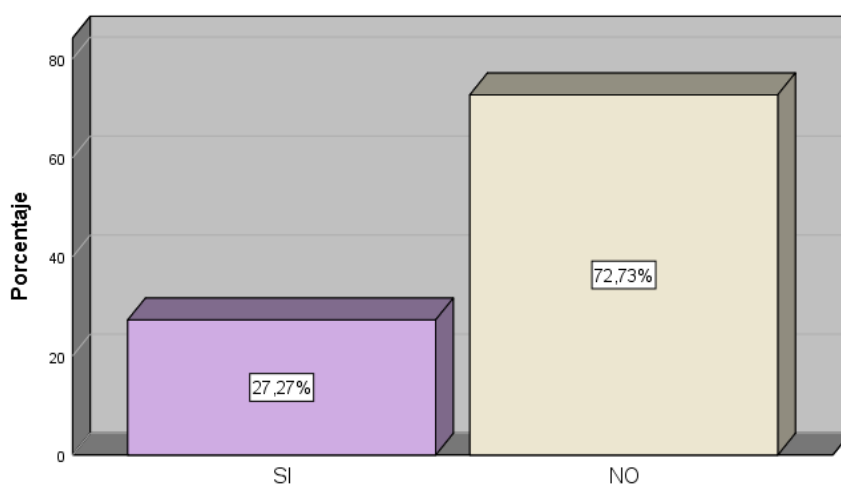
TABLA N° 06

La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	12	26,7	27,3	27,3
	NO	32	71,1	72,7	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 06

La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (72,73%) señalaron que no se está cumpliendo con lo establecido en la Constitución, al no desarrollar actividades de capacitación para los docentes de la carrera pública magisterial, mientras que un porcentaje menor (27,27%) de los encuestados, señaló que sí está cumpliendo con la Constitución al desarrollarse y por ende garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 07 ¿Para Ud., La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera pública magisterial?

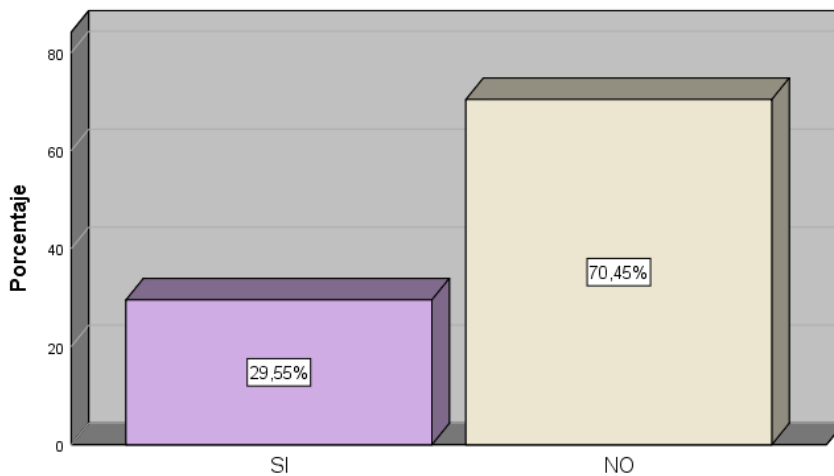
TABLA N° 07

La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	28,9	29,5	29,5
	NO	31	68,9	70,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 07

La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (70,45%) señalo que no se está cumpliendo con la Constitución al no desarrollarse la actualización de los docentes en la carrera pública magisterial, mientras que sólo el (29,56%) de los encuestados, indicó que la Constitución si garantiza y por ende se desarrollan acciones de actualización del docente en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 08 ¿Para Ud., La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera pública magisterial?

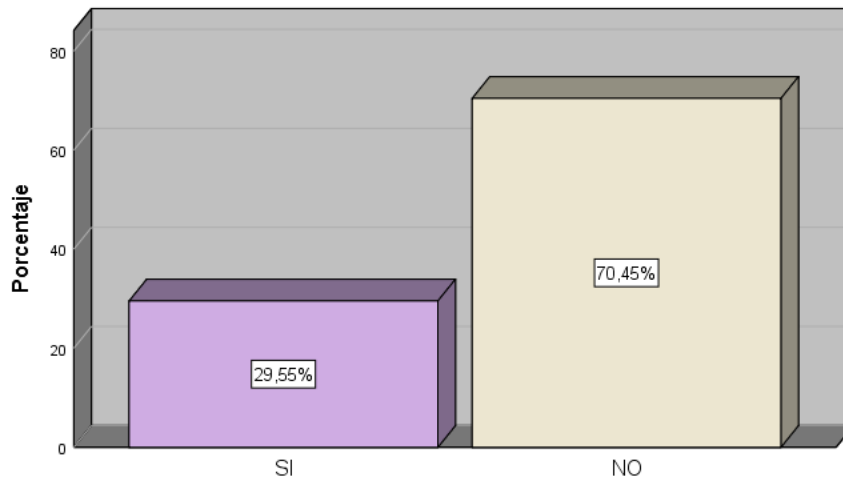
TABLA N° 08

La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	28,9	29,5	29,5
	NO	31	68,9	70,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 08

La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (70,45%) manifestó que no se está cumpliendo con la Constitución al no garantizar la especialización del docente en la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje (29,56%) de los encuestados, manifestó que si está cumpliendo con la Constitución en garantizar y por ende en desarrollar la especialización de los docentes en la carrera magisterial.

Pregunta N° 09 ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera pública magisterial?

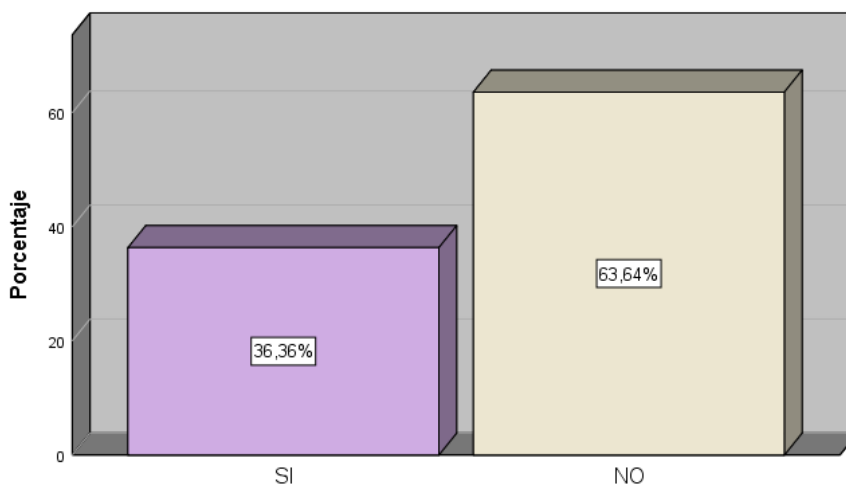
TABLA N° 09

El Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	35,6	36,4	36,4
	NO	28	62,2	63,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 09

El Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (63,64%) manifestó que el Estado no está cumpliendo con desarrollar cursos de actualización para el docente en la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de los encuestados (36,36%), manifestó que el Estado si está cumpliendo con desarrollar cursos de actualización para el docente de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 10 ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera pública magisterial?

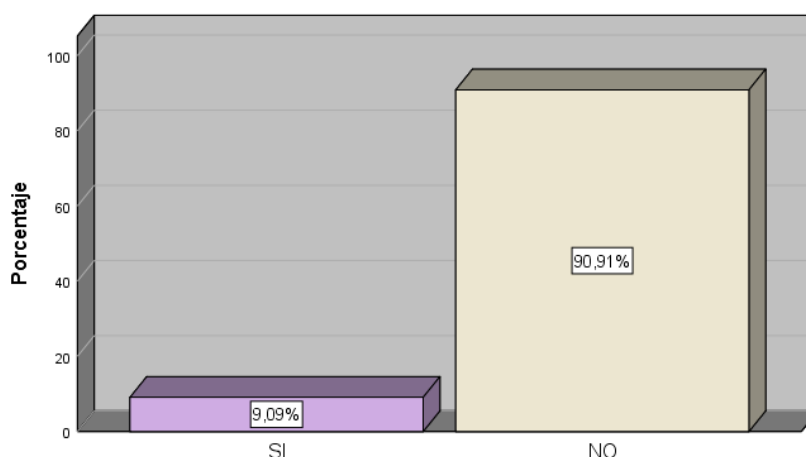
TABLA N° 10

El Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	8,9	9,1	9,1
	NO	40	88,9	90,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 10

El Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (90,91%) manifestó que el Estado no está cumpliendo con desarrollar cursos de especialización para el docente en la carrera pública magisterial, mientras que un mínimo porcentaje de los encuestados (9,09%), manifestó que el Estado si está cumpliendo con desarrollar cursos de especialización para el docente de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 11 ¿Para Ud., La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera pública magisterial?

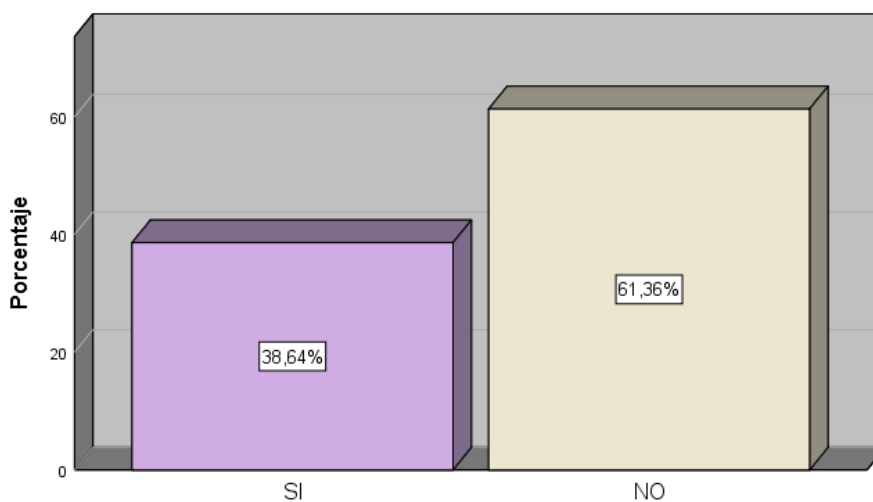
TABLA N° 11

La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	17	37,8	38,6	38,6
	NO	27	60,0	61,4	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 11

La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de docentes encuestados (61,36%) señaló que no se está cumpliendo con la Constitución al no garantizar la promoción de los docentes en la carrera pública magisterial, mientras que un porcentaje menor de los encuestados (38,64%) señaló que, si se está cumpliendo con la Constitución al garantizar afirmativamente con la promoción de los docentes en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 12 ¿Para Ud., La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera pública magisterial?

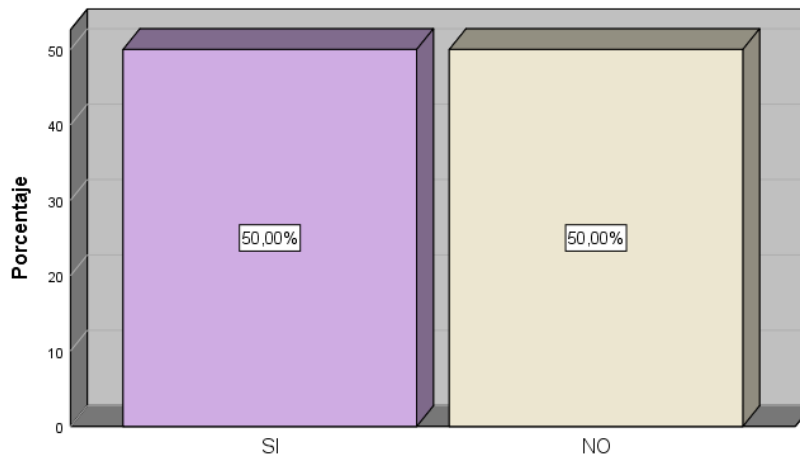
TABLA N° 12

La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	48,9	50,0	50,0
	NO	22	48,9	50,0	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 12

La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera magisterial



Interpretación:

El 50% de los docentes encuestados consideró que, si se está cumpliendo con la Constitución al garantizarse los concursos de ascenso para el docente en la carrera pública magisterial, mientras en el mismo porcentaje de los encuestados (50%) consideró que no se está cumpliendo con la Constitución al no garantizar y por ende no se cumple desarrollar los concursos de ascenso del docente en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 13 ¿Para Ud., La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial?

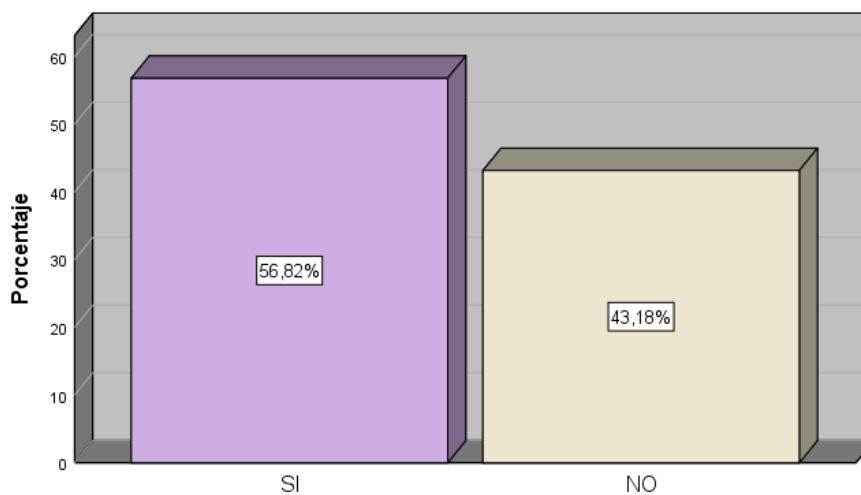
TABLA N° 13

La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	55,6	56,8	56,8
	NO	19	42,2	43,2	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 13

La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (56,82%) señaló que, si se está cumpliendo con la Constitución en garantizar el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial, mientras que en menor porcentaje (43,18%) de los docentes encuestados consideró que no se está cumpliendo con la Constitución al no garantizar y por ende no desarrollarse concursos de acceso a cargos directivos.

Pregunta N° 14 ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera pública magisterial?

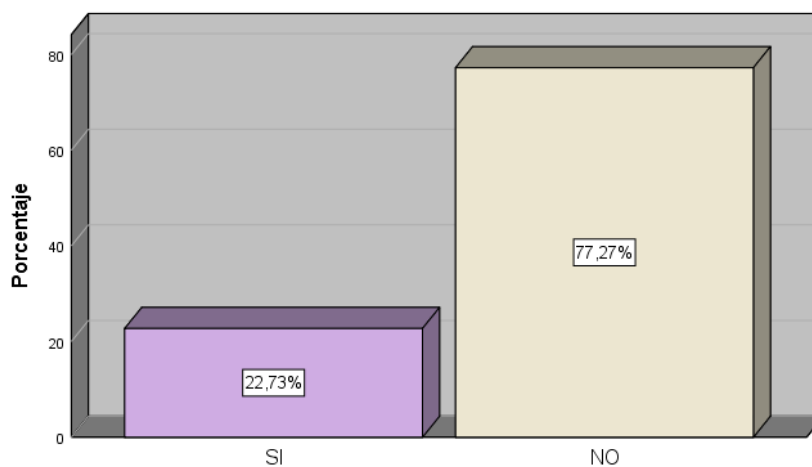
TABLA N° 14

El Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	22,2	22,7	22,7
	NO	34	75,6	77,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 14

El Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (77,27%) señaló que, en el año 2020 el Estado no está cumpliendo con desarrollar los concursos de ascenso docente de la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (23,77%) señaló que el Estado si está cumpliendo con desarrollar los concursos de ascenso docente en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 15 ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial?

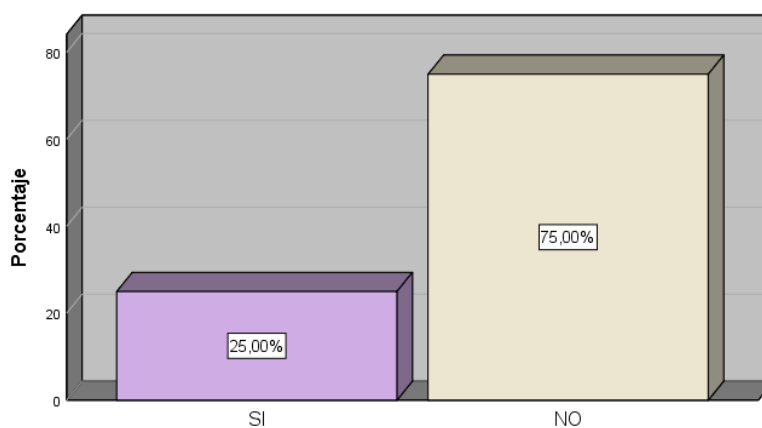
TABLA N° 15

El Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	11	24,4	25,0	25,0
	NO	33	73,3	75,0	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 15

El Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera magisterial



Interpretación:

Un gran porcentaje de los docentes encuestados (75%) señaló que, en el año 2020 el Estado no está cumpliendo con desarrollar los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (25%) señaló que el Estado sí está cumpliendo con desarrollar los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 16 ¿Para Ud., La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, ¿para ejercer la carrera pública magisterial?

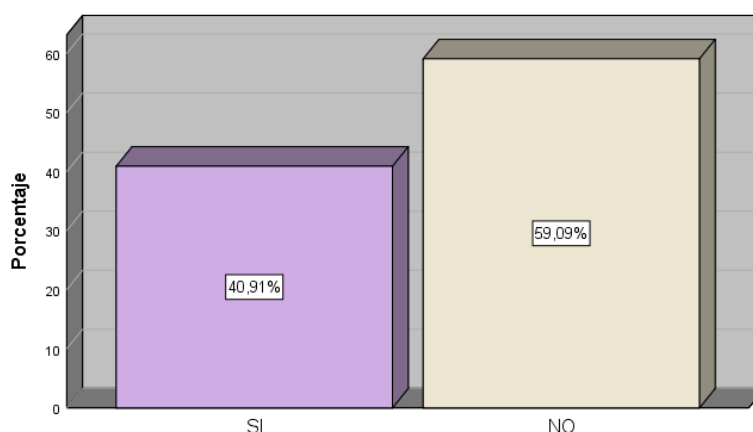
TABLA N° 16

La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, para ejercer la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	18	40,0	40,9	40,9
	NO	26	57,8	59,1	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 16

La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, para ejercer la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (59,09%) señaló que no se está cumpliendo con la Constitución en garantizar la profesionalización del docente para ejercicio la carrera pública magisterial, mientras un menor porcentaje de ellos (40,91%) señaló que sí se está cumpliendo con la Constitución al garantizar la profesionalización y por ende no formar profesionalmente a los docentes para ejercicio de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 17 ¿Para Ud., la Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, ¿para el ejercicio de la carrera pública magisterial?

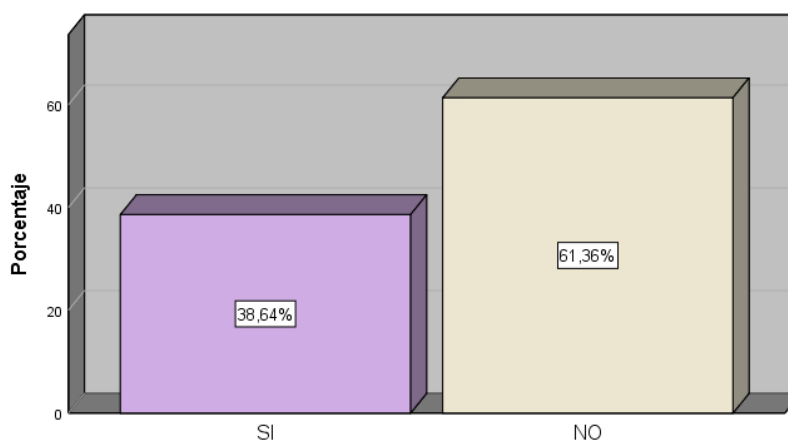
TABLA N° 17

La Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades para el ejercicio de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	17	37,8	38,6	38,6
	NO	27	60,0	61,4	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 17

La Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades para el ejercicio de la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (61,4%) señaló que no se está cumpliendo con la Constitución en garantizar la formación de docentes en institutos y universidades, mientras que un menor porcentaje de ellos (38,6%), señaló que sí se está cumpliendo con la Constitución ya que el Estado a través de sus instituciones, si están formando a los docentes para el ejercicio de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 18 ¿Para Ud., La Constitución garantiza programas de formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?

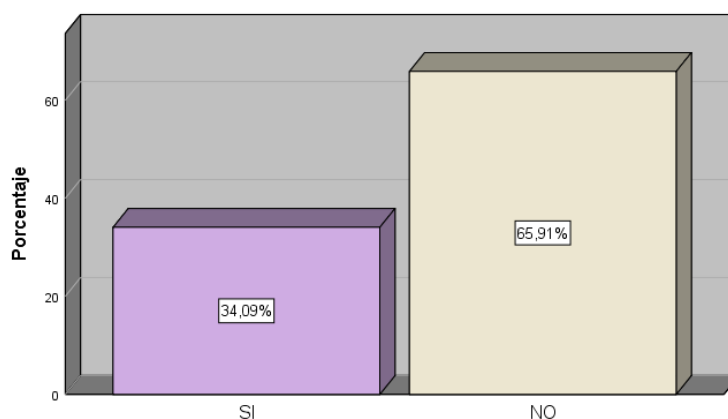
TABLA N° 18

La Constitución garantiza programas de formación y capacitación de docentes en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	15	33,3	34,1	34,1
	NO	29	64,4	65,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 18

La Constitución garantiza programas de formación y capacitación de docentes en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (65,91%) señaló que no se está cumpliendo con la Constitución en garantizar programas de formación y capacitación de docentes mientras que un menor porcentaje de ellos (34,09%) señaló que, sí se está cumpliendo con la Constitución, ya que las instituciones del Estado, si están desarrollando programas de formación y capacitación a los docentes de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 19 ¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades?

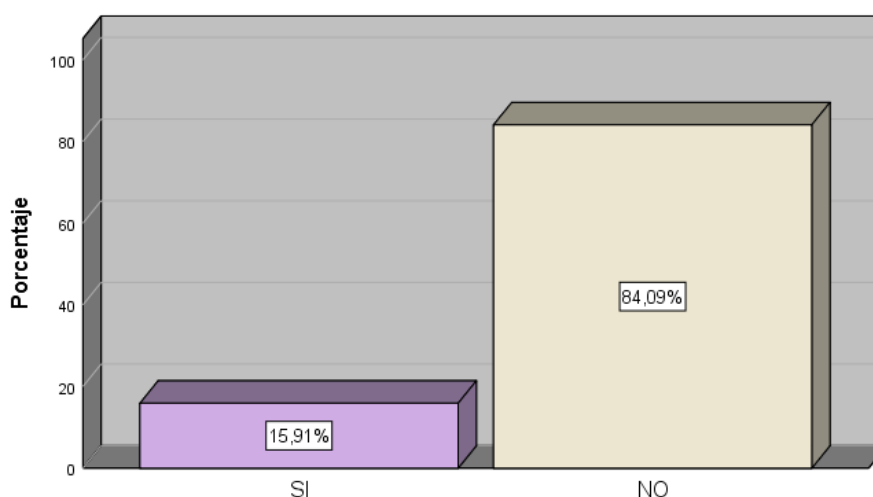
TABLA N° 19

El Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	15,6	15,9	15,9
	NO	37	82,2	84,1	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 19

El Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (84,09%) señalo que al año 2020, el Estado no viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades, mientras que un menor porcentaje de ellos (15,91%) señaló que, el Estado si viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades para el ejercicio de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 20 ¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?

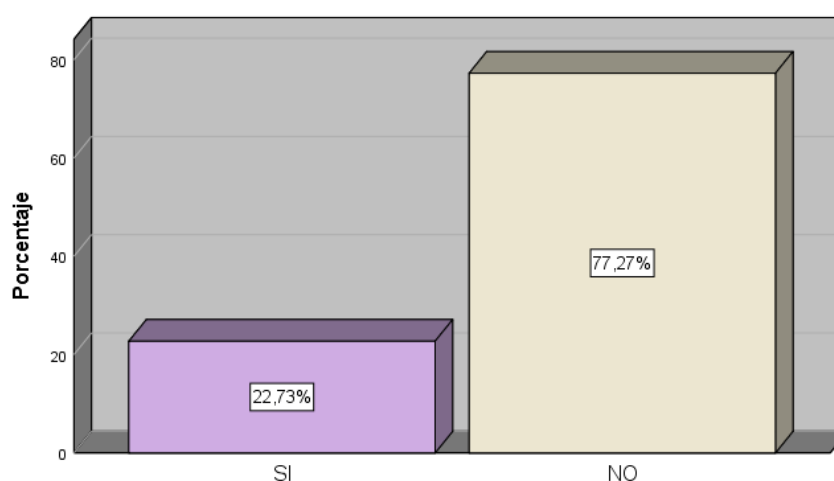
TABLA N° 20

El Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación de docentes en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	22,2	22,7	22,7
	NO	34	75,6	77,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 20

El Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación de docentes en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (77,27%) señalaron que al año 2020, el Estado no viene cumpliendo con la formación y capacitación de docentes, mientras que un menor porcentaje de ellos (22,73%) señaló que, el Estado si viene cumpliendo con la formación y capacitación de docentes para el ejercicio de la carrera pública magisterial.

5.1.2. Resultados de variable 2: Principio de mérito y capacidad

Pregunta N° 21 ¿En el año 2020, el MINEDU, ¿convocó a concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?

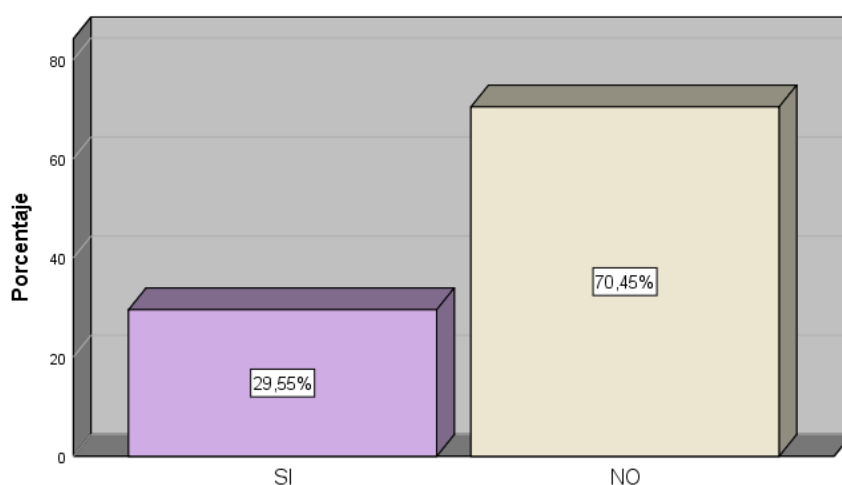
TABLA N° 21

El MINEDU, convocó a concurso de ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	28,9	29,5	29,5
	NO	31	68,9	70,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 21

El MINEDU convocó a concurso de ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (70,45%) señalaron que, en el año 2020, el MINEDU no cumplió con convocar a concurso de ingreso a la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (29,55%) señaló que, el MINEDU sí cumplió con convocar concursos de nombramiento que permiten el ingreso a la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 22 ¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?

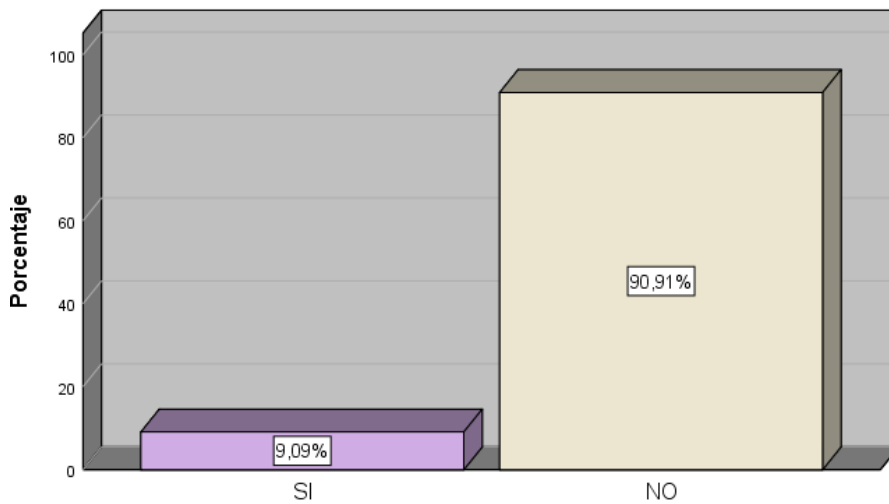
TABLA N° 22

La UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	8,9	9,1	9,1
	NO	40	88,9	90,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 22

La UGEL 01 desarrolló el concurso de ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (90,91%) señalaron que, en el año 2020, la UGEL 01 no cumplió con desarrollar el concurso de ingreso a la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (9,09%) señaló que, la UGEL 01 sí cumplió con desarrollar el concurso de nombramiento que permite ingresar a la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 23 ¿En el año 2020, su IE, informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera pública magisterial?

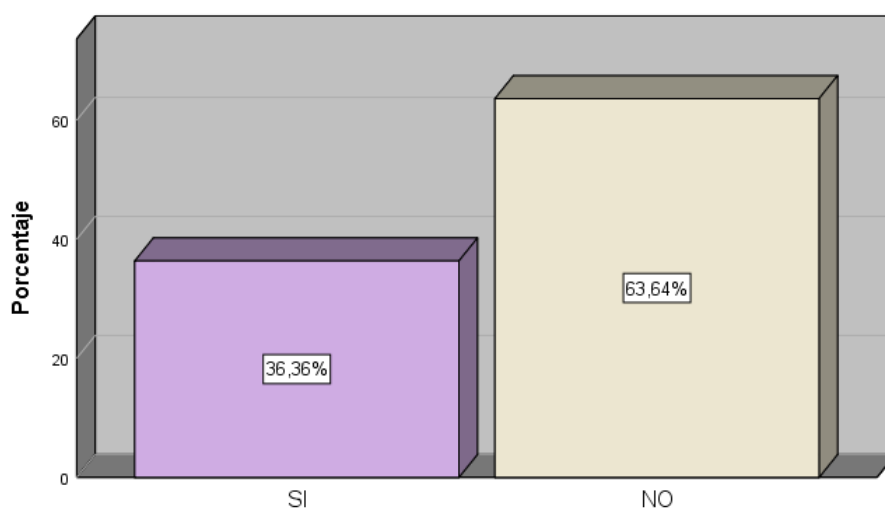
TABLA N° 23

La I.E. 7035 informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	35,6	36,4	36,4
	NO	28	62,2	63,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 23

La I.E. 7035 informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (63,64%) señalo que, en el año 2020, la I.E. 7035, no informó la disponibilidad de plazas para nombramiento o ingreso a la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (36,36%) señaló que, la I.E. 7035, si informó de plazas para nombramiento o ingreso a la carrera magisterial.

Pregunta N° 24 ¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?

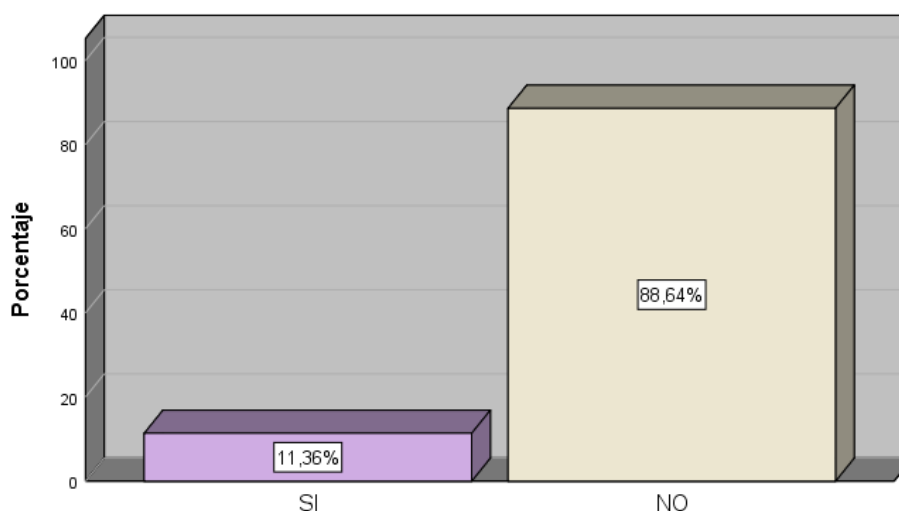
TABLA N° 24

La I.E. 7035 desarrolló el concurso de ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	11,1	11,4	11,4
	NO	39	86,7	88,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 24

La I.E. 7035 desarrolló el concurso de ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (88,64%) señalaron que, en el año 2020, en la I.E. 7035, no se desarrolló el concurso de nombramiento o ingreso a la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (11,36%) señaló que, en la I.E. 7035, si se desarrolló el concurso de nombramiento o ingreso a la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 25 ¿En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos?

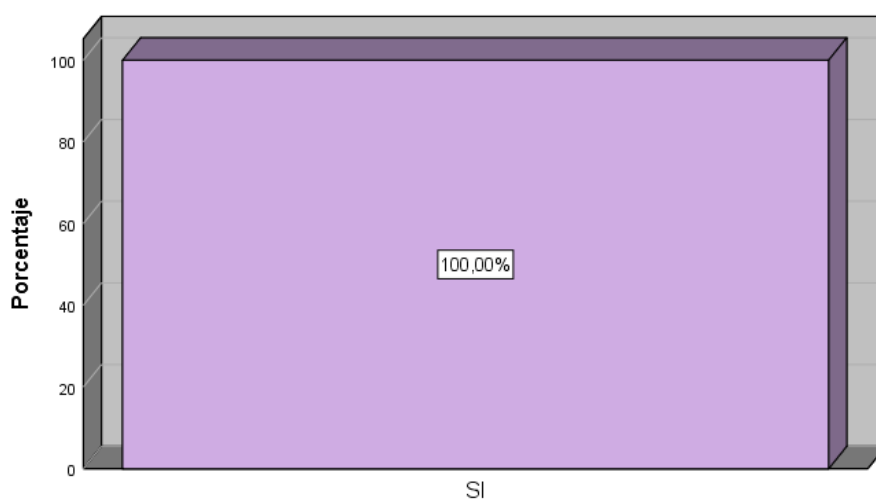
TABLA N° 25

En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	44	97,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 25

En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos



Interpretación:

La totalidad de los docentes encuestados (100%) señaló que, en los concursos públicos se debe respetar el cuadro de méritos. Valorando con ello su percepción a la meritocracia.

Pregunta N° 26 ¿En el año 2020, el MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?

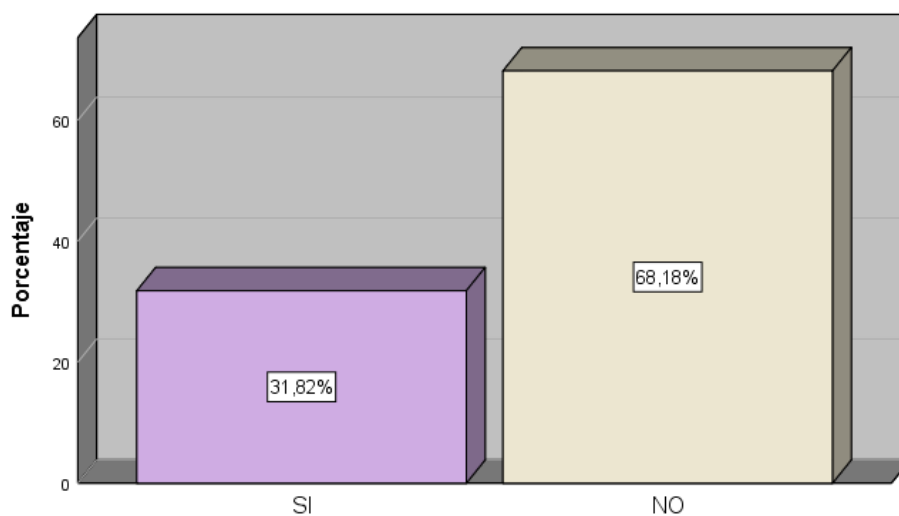
TABLA N° 26

El MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	14	31,1	31,8	31,8
	NO	30	66,7	68,2	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 26

El MINEDU estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (68,18%) señalo que, en el año 2020, el MINEDU, no cumplió con establecer un cuadro de méritos para el ingreso a la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (31,82%) señaló que, el MINEDU, si cumplió con establecer un cuadro de méritos para el ingreso a la carrera magisterial.

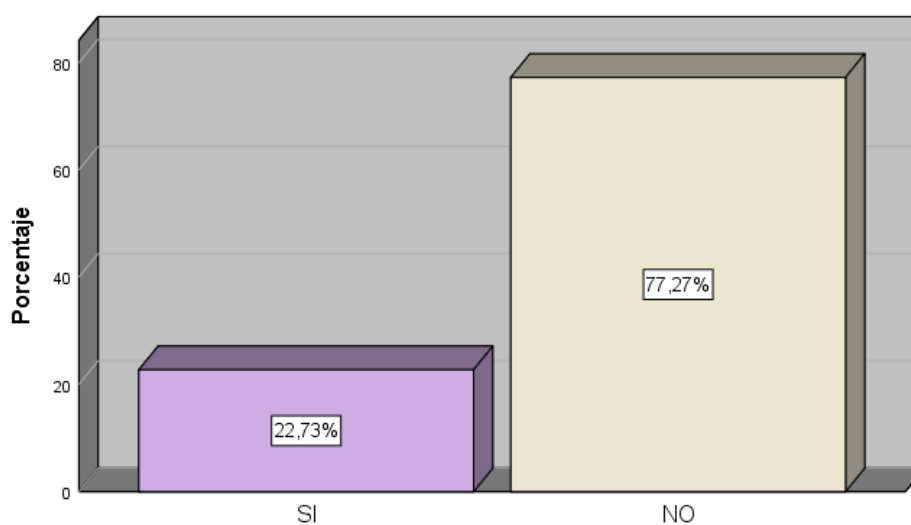
Pregunta N° 27 ¿En el año 2020, la UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?

TABLA N° 27
La UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	22,2	22,7	22,7
	NO	34	75,6	77,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 27

La UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (77,27%) señalo que, en el año 2020, la UGEL 01, no estableció un cuadro de méritos para el ingreso a la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (22,73%) señaló que, la UGEL 01, sí estableció un cuadro de méritos para el ingreso a la carrera magisterial.

Pregunta N° 28 ¿En el año 2020, su IE, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?

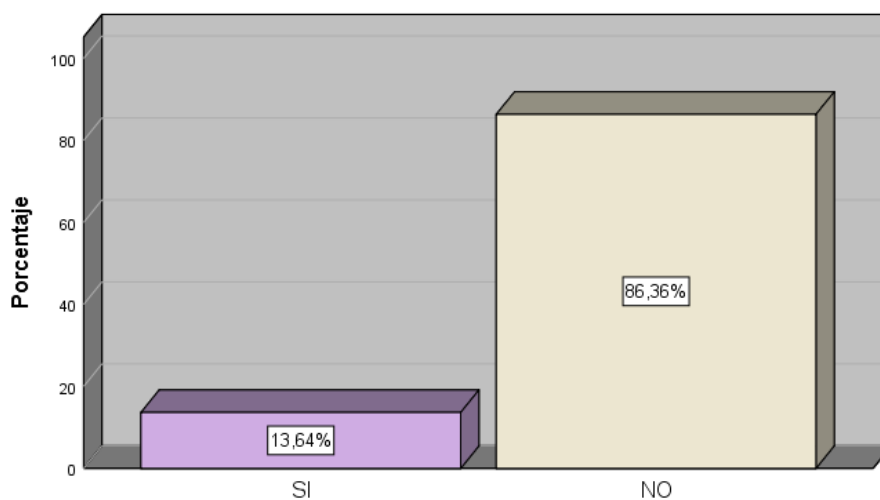
TABLA N° 28

La I.E. 7035 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	13,3	13,6	13,6
	NO	38	84,4	86,4	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 28

La I.E. 7035 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (86,36%) señalo que, en el año 2020, la I.E. 7035, no estableció un cuadro de méritos para el ingreso a la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (13,64%) señaló que, en el año 2020, la I.E. 7035, sí estableció un cuadro de méritos para el ingreso a la carrera magisterial.

Pregunta N° 29 ¿Considera Ud., que los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente?

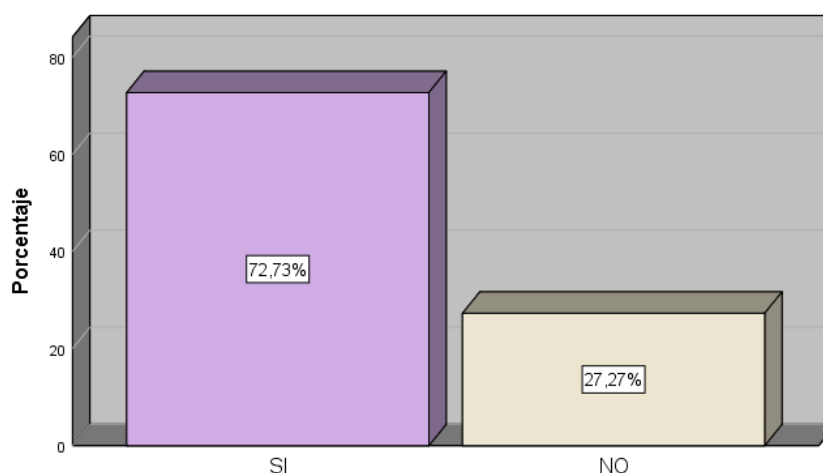
TABLA N° 29

Los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	32	71,1	72,7	72,7
	NO	12	26,7	27,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 29

Los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (72,73%) señalo que, los principios de mérito y capacidad sí valoran el derecho de ingreso a la carrera docente, mientras que un menor porcentaje de ellos (27,27%) señaló que, los principios de mérito y capacidad no valoran el derecho de ingreso a la carrera docente.

Pregunta N° 30 ¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?

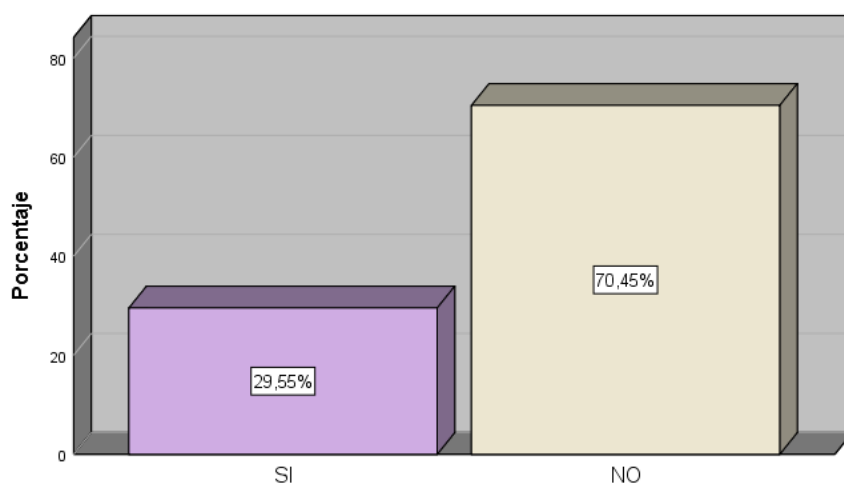
TABLA N° 30

El MINEDU convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	13	28,9	29,5	29,5
	NO	31	68,9	70,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 30

El MINEDU convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (70,45%) señalaron que, el MINEDU, no cumplió con convocar a capacitación y/o especialización para docentes de la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (29,55%) señaló que, el MINEDU, sí cumplió con convocar a capacitación y/o especialización para docentes de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 31 ¿En el año 2020, la UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?

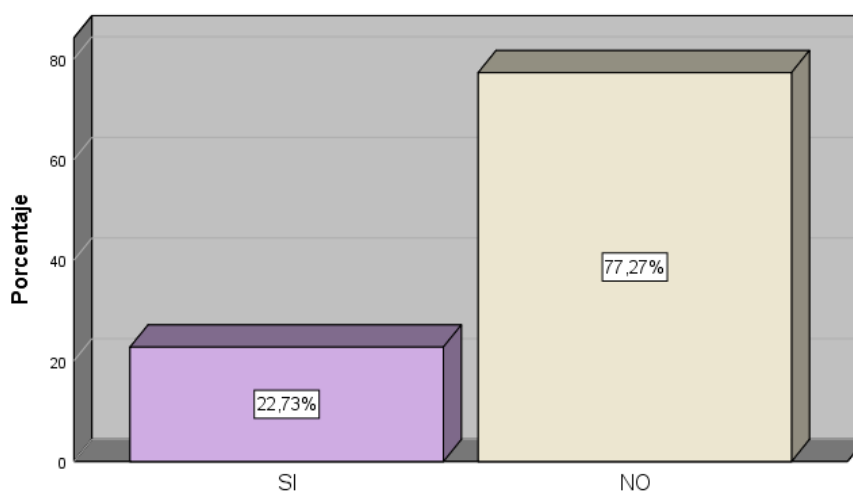
TABLA N° 31

La UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	22,2	22,7	22,7
	NO	34	75,6	77,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 31

La UGEL 01 convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (77,27%) señalaron que, la UGEL 01, no cumplió con convocar a capacitación y/o especialización para docentes de la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (22,73%) señaló que, la UGEL 01, sí cumplió con convocar a capacitación y/o especialización para docentes de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 32 ¿En el año 2020, su IE, se desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?

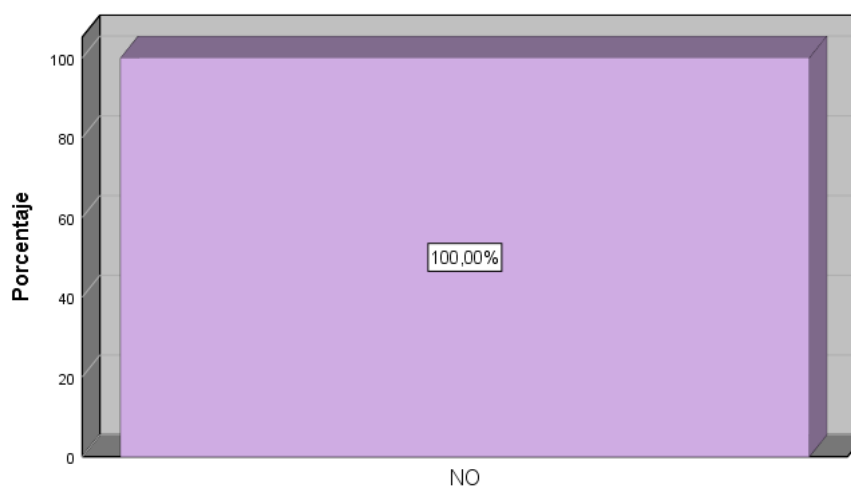
TABLA N° 32

La I.E. 7035 desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	44	97,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 32

La I.E. 7035 desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La totalidad de los docentes encuestados (100%) señaló que, en el año 2020, en la IE 7035 no se cumplió con desarrollar actividades de capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 33 ¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?

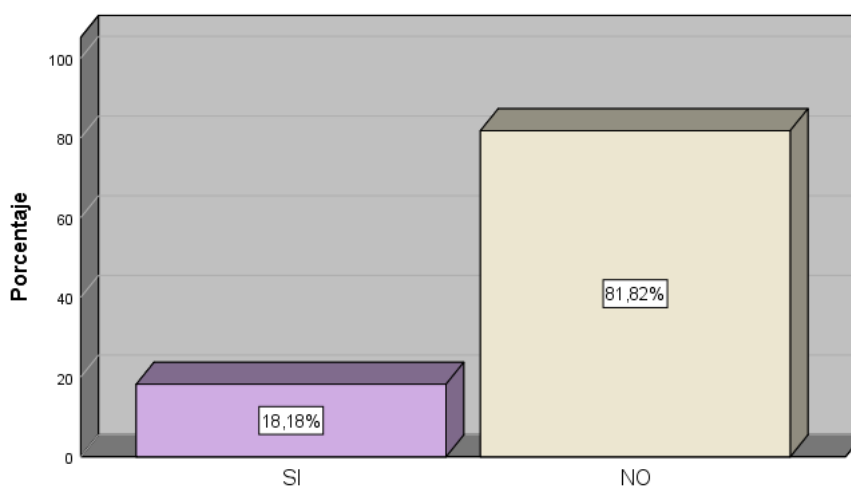
TABLA N° 33

El MINEDU convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	8	17,8	18,2	18,2
	NO	36	80,0	81,8	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 33

El MINEDU convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (81,82%) señalo que, el MIENDU, no cumplió con convocar a evaluaciones de desempeño para docentes de la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (18,18%) señaló que, el MIENDU, sí cumplió con convocar a evaluaciones de desempeño para docentes de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 34 ¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?

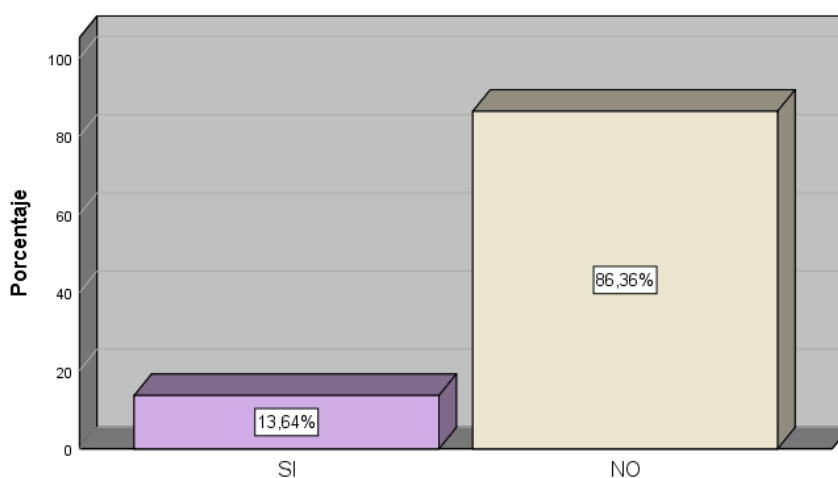
TABLA N° 34

La UGEL 01 desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	13,3	13,6	13,6
	NO	38	84,4	86,4	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 34

La UGEL 01 desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (86,36%) señalaron que, la UGEL 01, no cumplió con desarrollar las evaluaciones de desempeño para docentes de la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (13,64%) señaló que, la UGEL 01, sí cumplió con desarrollar las evaluaciones de desempeño para docentes de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 35 ¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?

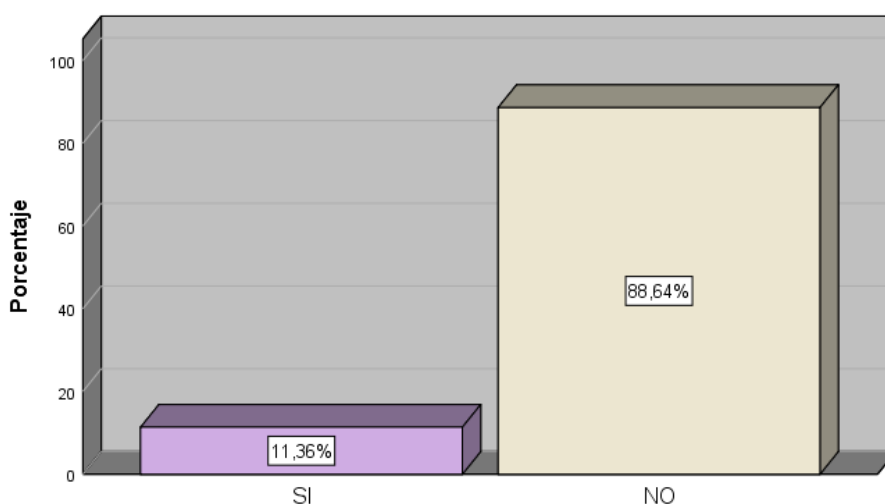
TABLA N° 35

La I.E. 7035 desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	11,1	11,4	11,4
	NO	39	86,7	88,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 35

La I.E. 7035 desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (88,64%) señalaron que, la I.E. 7035, no desarrolló las evaluaciones de desempeño para docentes de la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (11,36%) señaló que, la I.E. 7035, sí desarrolló las evaluaciones de desempeño para docentes de la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 36 ¿Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial?

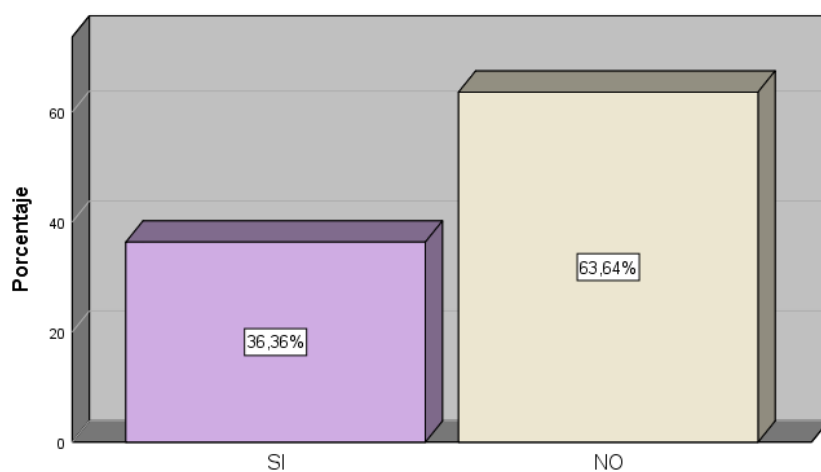
TABLA N° 36

Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	35,6	36,4	36,4
	NO	28	62,2	63,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 36

Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (63,64%) señaló que, las capacitaciones del MINEDU no contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (36,36%) señaló que las capacitaciones del MINEDU sí contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial.

Pregunta N° 37 ¿Considera Ud., necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial?

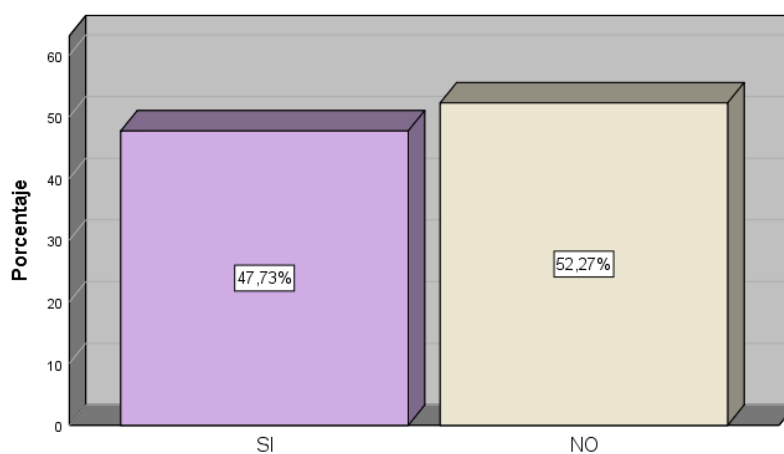
TABLA N° 37

Son necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	21	46,7	47,7	47,7
	NO	23	51,1	52,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 37

Son necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial



Interpretación:

Poco más de la mitad de los docentes encuestados (52,27%) señaló que, no son necesarias las evaluaciones para conservar su permanencia en la carrera magisterial, mientras que menos de la mitad de ellos (47,73%) señaló que, sí son necesarias las evaluaciones para conservar su permanencia en la carrera magisterial.

Pregunta N° 38 ¿Considera Ud., que su permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad?

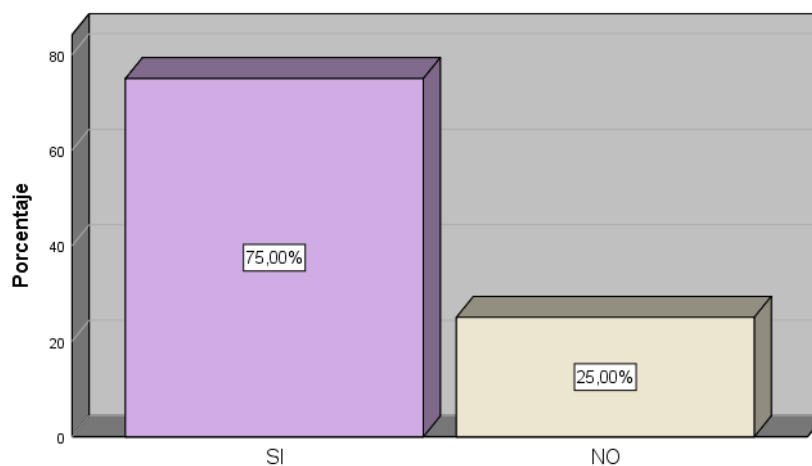
TABLA N° 38

La permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	73,3	75,0	75,0
	NO	11	24,4	25,0	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 38

La permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (75%) señaló que, la permanencia del docente en la carrera magisterial, si debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad, mientras que un menor porcentaje de ellos (25%) señaló que, la permanencia del docente en la carrera magisterial, no debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad.

Pregunta N° 39 ¿Considera Ud., Que las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes?

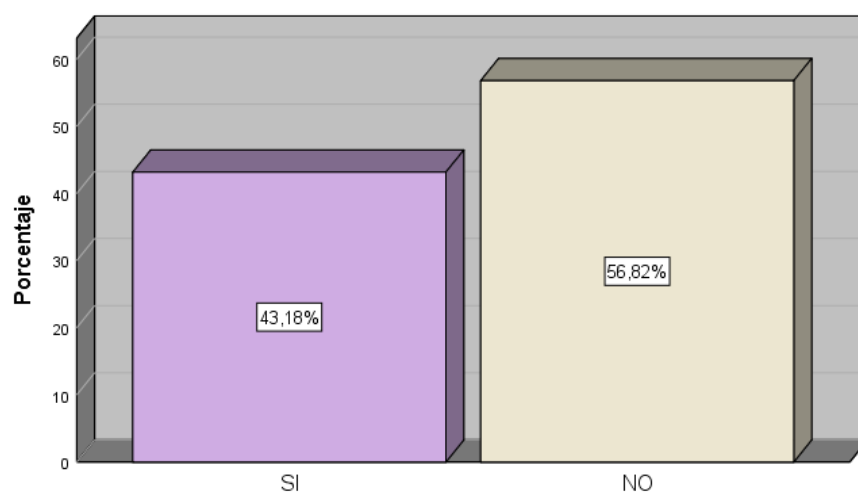
TABLA N° 39

Las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	19	42,2	43,2	43,2
	NO	25	55,6	56,8	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 39

Las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (56,82%) señaló que, las remuneraciones por escalas no responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes, mientras un menor porcentaje de ellos (43,18%) señaló que, las remuneraciones por escalas sí responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes.

Pregunta N° 40 ¿Considera Ud., que, para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas, ¿debe ser previa evaluación del docente?

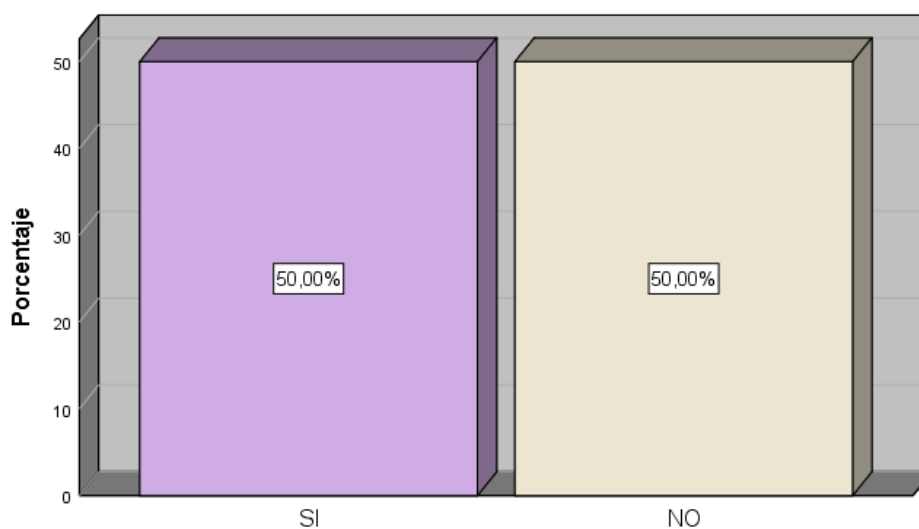
TABLA N° 40

El acceso a las mejoras remunerativas por escalas debe ser previa evaluación del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	48,9	50,0	50,0
	NO	22	48,9	50,0	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 40

El acceso a las mejoras remunerativas por escalas debe ser previa evaluación del docente



Interpretación:

El 50% de los docentes encuestados señaló que para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas sí debe ser previa evaluación del docente, mientras que el otro 50% de ellos señaló que, para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas no debe ser previa evaluación del docente.

Pregunta N° 41 ¿Considera Ud., que las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes?

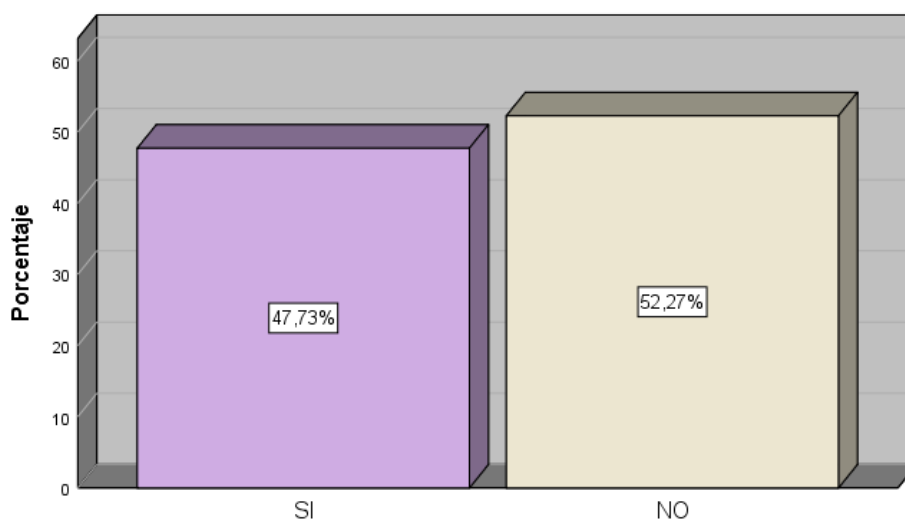
TABLA N° 41

Las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	21	46,7	47,7	47,7
	NO	23	51,1	52,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 41

Las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes



Interpretación:

Pocos más de la mitad de los docentes encuestados (52,27%) señaló que, las remuneraciones por escalas si responden no promueven el logro de méritos entre los docentes, mientras un menor porcentaje de ellos (47,73%) señaló que, las remuneraciones por escalas si responden sí promueven el logro de méritos entre los docentes.

Pregunta N° 42 ¿Considera Ud., las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas?

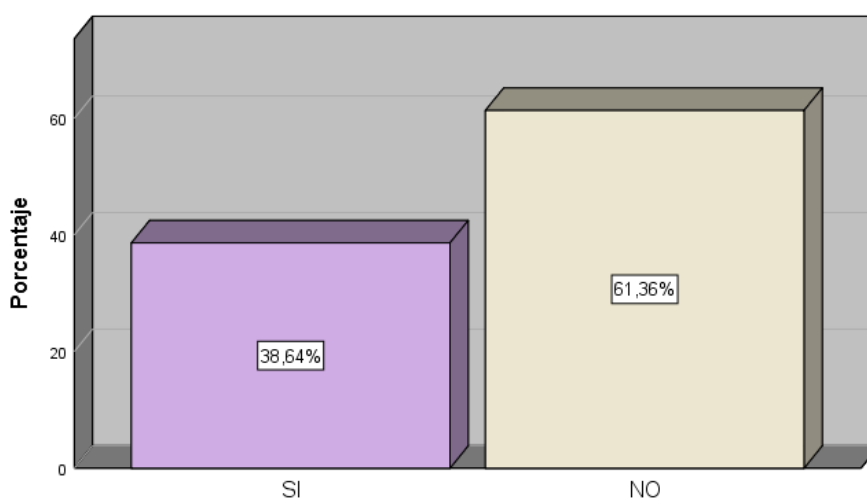
TABLA N° 42

Las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	17	37,8	38,6	38,6
	NO	27	60,0	61,4	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 42

Las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (61,36%) consideró que las asignaciones e incentivos no forman parte de las mejoras remunerativas, mientras que en menor porcentaje (38,64%) de los docentes encuestados consideró que, las asignaciones e incentivos sí forman parte de las mejoras remunerativas.

Pregunta N° 43 ¿En el año 2020, el MINEDU, ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa?

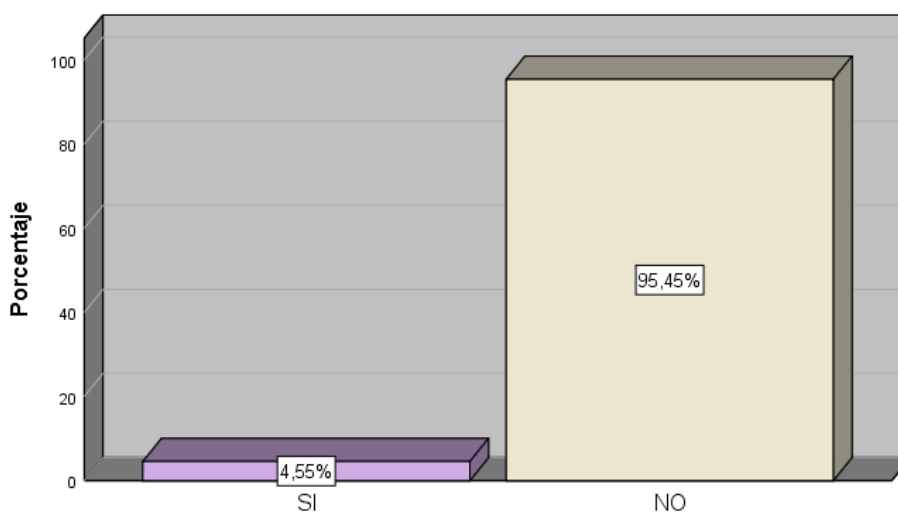
TABLA N° 43

El MINEDU ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	4,4	4,5	4,5
	NO	42	93,3	95,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 43

El MINEDU ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa



Interpretación:

Casi la totalidad de los docentes encuestados (96,45%) señaló que en el año 2020 el MINEDU no ha realizado la evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa, mientras que un mínimo porcentaje de ellos (4,55%) señaló que en el año 2020 el MINEDU sí ha realizado la evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa.

Pregunta N° 44 ¿En el año 2020, la UGEL 01 ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa?

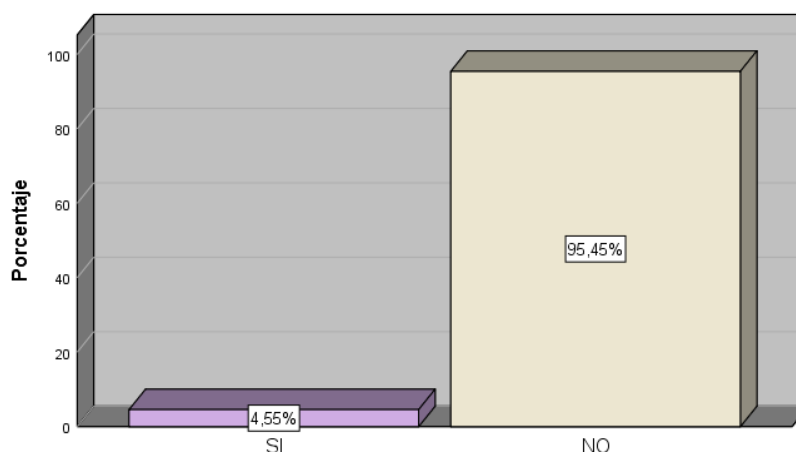
TABLA N° 44

La UGEL 01 ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	4,4	4,5	4,5
	NO	42	93,3	95,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 44

La UGEL 01 ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa



Interpretación:

Casi la totalidad de los docentes encuestados (96,45%) señaló que en el año 2020 la UGEL 01, no ha realizado la evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa, mientras que un mínimo porcentaje de ellos (4,55%) señaló que en el año 2020 la UGEL 01, sí ha realizado la evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa.

Pregunta N° 45 ¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa?

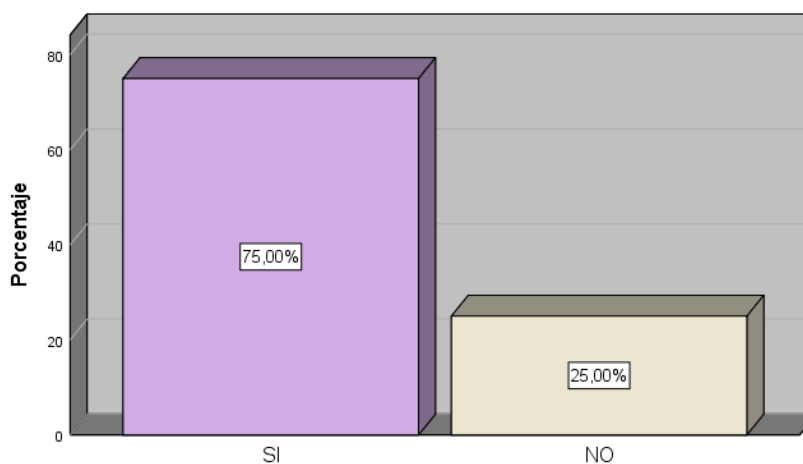
TABLA N° 45

En la I.E. 7035 laboran docentes con los requisitos para acceder a mejorar su escala remunerativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	73,3	75,0	75,0
	NO	11	24,4	25,0	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 45

En la I.E. 7035 laboran docentes con los requisitos para acceder a mejorar su escala remunerativa



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (75%) señaló que en la I.E. 7035 el año 2020, sí laboran docentes que cumplen con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa, mientras que en menor porcentaje de ellos (25%) de ellos señaló que en la I.E. 7035 el año 2020, no laboran docentes con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa.

Pregunta N° 46 ¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?

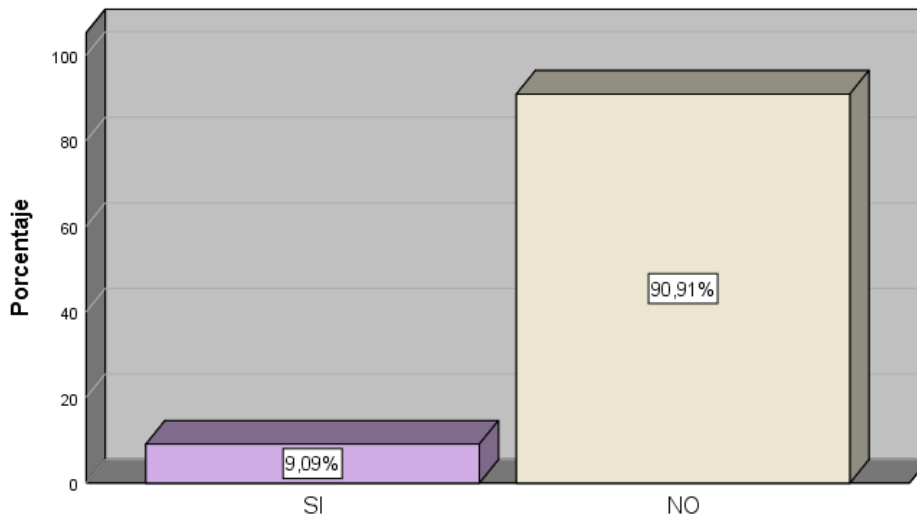
TABLA N° 46

El MINEDU ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	8,9	9,1	9,1
	NO	40	88,9	90,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 46

El MINEDU ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (90,91%) señaló que el MINEDU en el año 2020, no ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes, mientras que un mínimo porcentaje de ellos (9,09%) señaló que el MINEDU el año 2020, sí ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes

Pregunta N° 47 ¿En el año 2020, la UGEL, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?

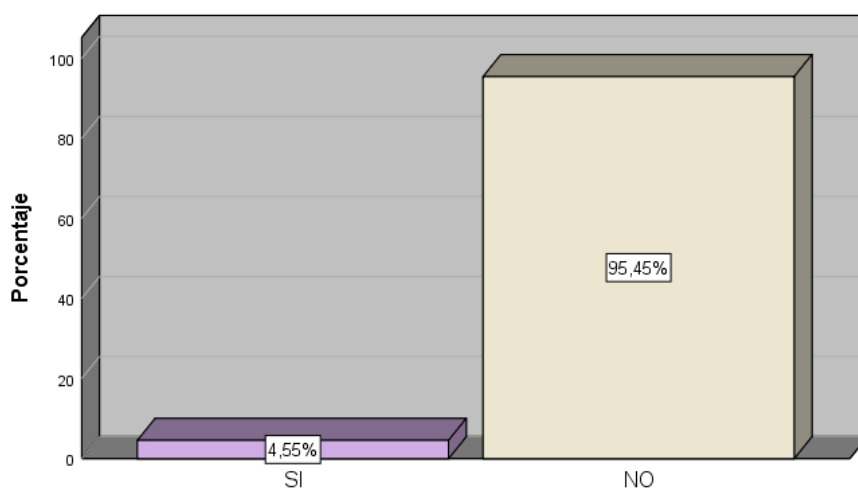
TABLA N° 47

La UGEL 01 ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	4,4	4,5	4,5
	NO	42	93,3	95,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 47

La UGEL 01 ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes



Interpretación:

Casi la totalidad de los docentes encuestados (95,45%) señaló que la UGEL 01 en el año 2020, no ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes, mientras que un mínimo porcentaje de ellos (4,55%) señaló que la UGEL 01 el año 2020, sí ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes.

Pregunta N° 48 ¿En su IE, el año 2020, se ha otorgado algún incentivo a los docentes?

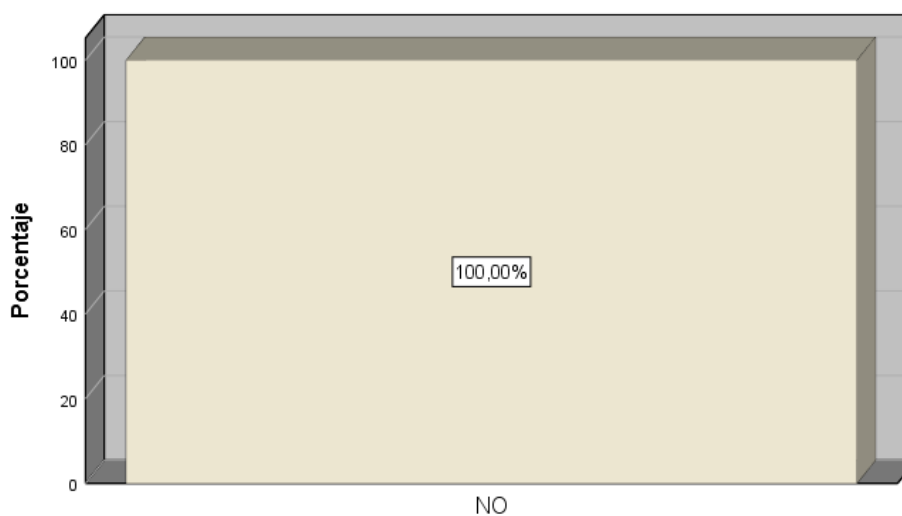
TABLA N° 48

La I.E. 7035 ha otorgado a algún incentivo a los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	44	97,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 48

La I.E. 7035 ha otorgado a algún incentivo a los docentes



Interpretación:

La totalidad de los docentes encuestados (100%) respondió que, la I.E. 7035 el año 2020, no ha otorgado algún incentivo a los docentes.

Pregunta N° 49 ¿En el año 2020, el Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes?

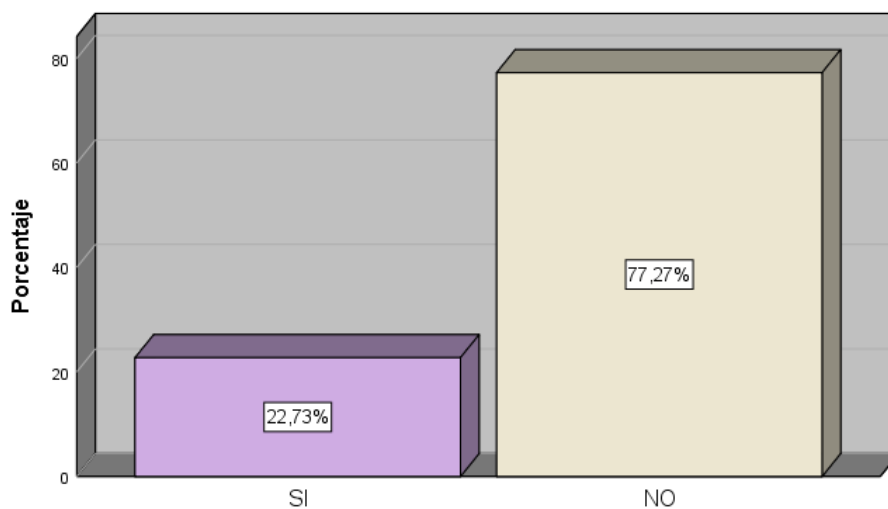
TABLA N° 49

El Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	22,2	22,7	22,7
	NO	34	75,6	77,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 49

El Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (77,27%) señaló que en el año 2020 el Estado no ha dispuesto el aumento de las remuneraciones para los docentes, mientras que un menor porcentaje de ellos (22,73%) señaló en el año 2020, el Estado sí ha dispuesto el aumento de las remuneraciones para los docentes.

Pregunta N° 50 ¿Para Ud., los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad?

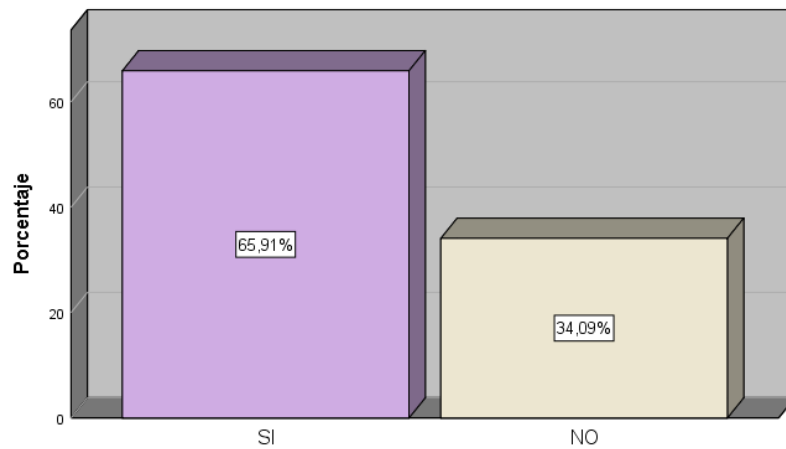
TABLA N° 50

Los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	29	64,4	65,9	65,9
	NO	15	33,3	34,1	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 50

Los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (65,91%) consideró que los ascensos de escala sí deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad, mientras que sólo un tercio de ellos (34,09%) consideró que, los ascensos de escala no deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad.

Pregunta N° 51 ¿Considera Ud., que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial?

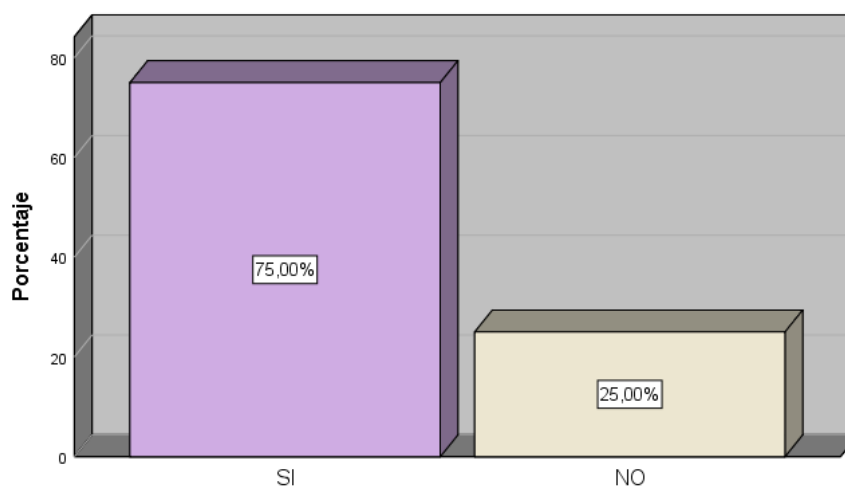
TABLA N° 51

Las documentaciones del escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	33	73,3	75,0	75,0
	NO	11	24,4	25,0	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 51

Las documentaciones del escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (75%) señaló que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial sí contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (25%) señaló que, las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial no contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial.

Pregunta N° 52 ¿Considera Ud., los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad?

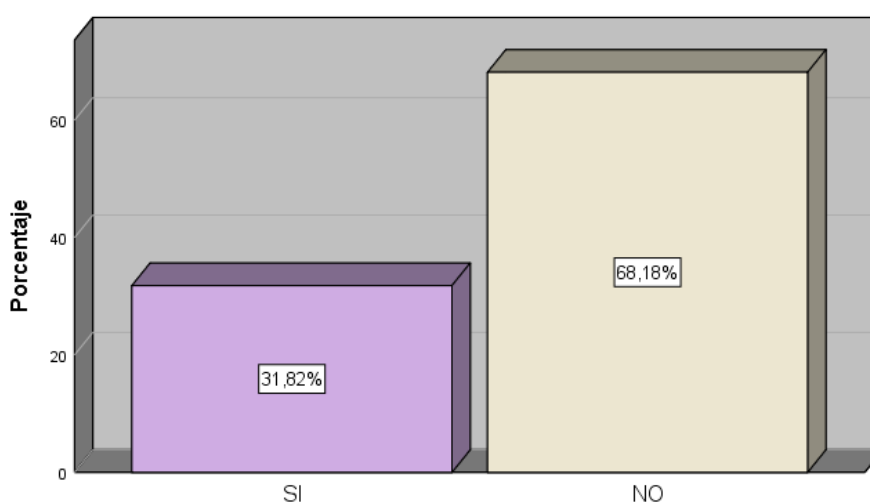
TABLA N° 52

Los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	14	31,1	31,8	31,8
	NO	30	66,7	68,2	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 52

Los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (68,18%) respondió que los ascensos en la Carrera magisterial no deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad, mientras que sólo un tercio de ellos (31,82%) respondió que los ascensos en la Carrera magisterial sí deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad.

Pregunta N° 53 ¿En el año 2020, el MINEDU, ha convocado concurso público para el ascenso de docentes?

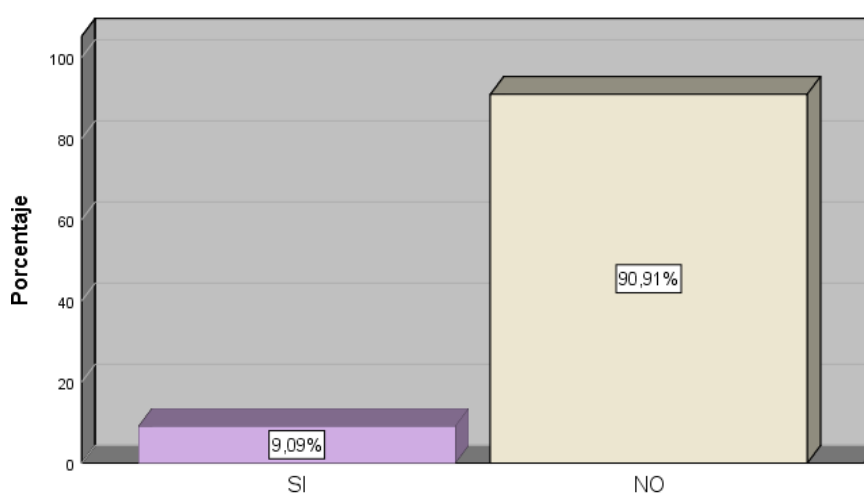
TABLA N° 53

El MINEDU ha convocado concurso público para el ascenso de docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	8,9	9,1	9,1
	NO	40	88,9	90,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 53

El MINEDU ha convocado concurso público para el ascenso de docentes



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (90,91%) respondió que en el año 2020 el MINEDU no ha convocado concurso público para el ascenso de docentes, mientras que un menor porcentaje de ellos (9,09%) respondió que, en el año 2020, el MINEDU sí ha convocado concurso público para el ascenso de docentes.

Pregunta N° 54 ¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes?

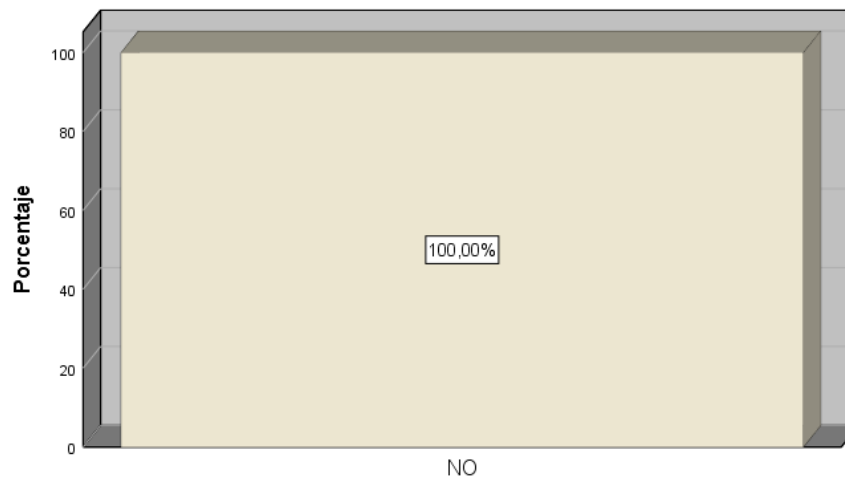
TABLA N° 54

La UGEL 01 ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	44	97,8	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 54

La UGEL 01 ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes



Interpretación:

La totalidad de los docentes encuestados (100%) respondió que en el año 2020 la UGEL 01 no ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes.

Pregunta N° 55 ¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial?

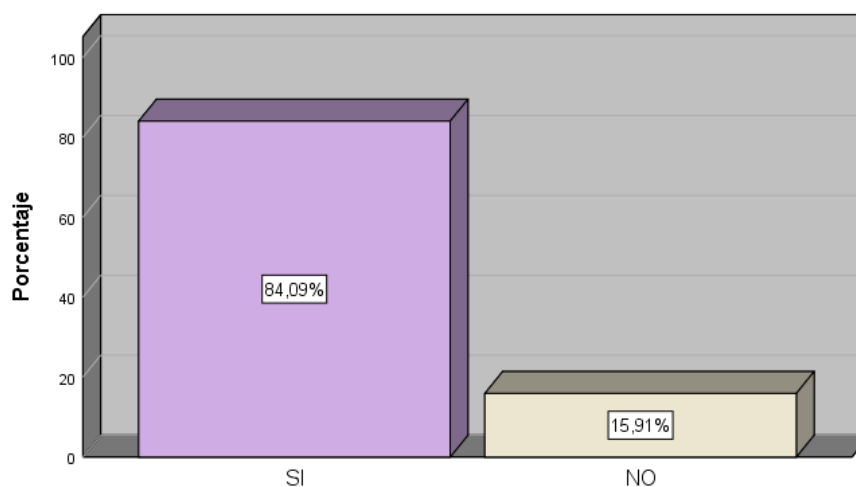
TABLA N° 55

En la I.E. 7035 laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	37	82,2	84,1	84,1
	NO	7	15,6	15,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 55

En la I.E. 7035 laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (84,09%) señaló que en la I.E. en el año 2020, sí laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial, mientras que un menor porcentaje de ellos (15,91%) de ellos señaló que en la I.E. 7035 en el año 2020, no laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial.

Pregunta N° 56 ¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?

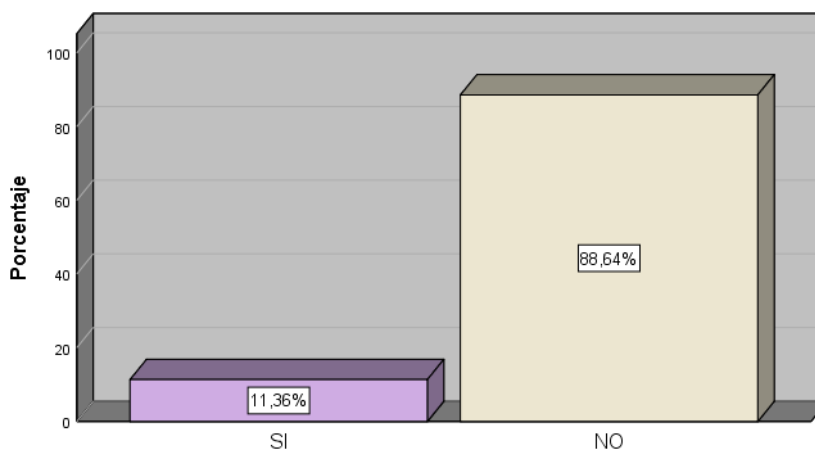
TABLA N° 56

El MINEDU ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	11,1	11,4	11,4
	NO	39	86,7	88,6	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 56

El MINEDU ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral



Interpretación:

La gran mayoría de los docentes encuestados (88,64%) señaló que en el año 2020 el MINEDU no ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral, mientras que una minoría de ellos (11,36%) de ellos señaló que, en el año 2020, el MINEDU si ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral.

Pregunta N° 57 ¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?

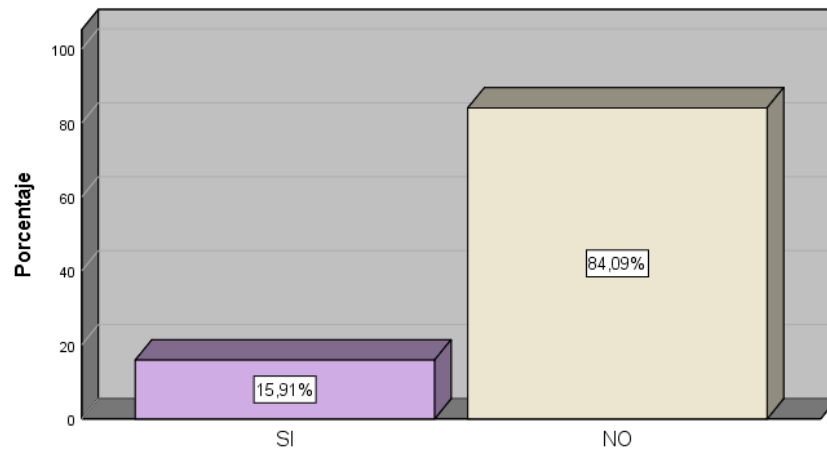
TABLA N° 57

La UGEL ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	15,6	15,9	15,9
	NO	37	82,2	84,1	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 57

La UGEL ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (84,09%) señaló que, en el año 2020, la UGEL 01 no ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral, mientras que un menor porcentaje de ellos (15,91%) señaló que, en el año 2020, la UGEL 01 sí ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral.

Pregunta N° 58 ¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?

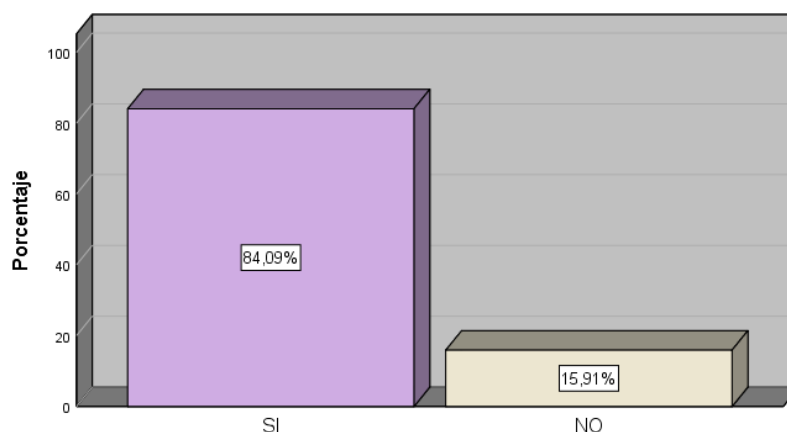
TABLA N° 58

En la I.E. 7035 laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	37	82,2	84,1	84,1
	NO	7	15,6	15,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 58

En la I.E. 7035 laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (84,07%) señaló que en la I.E. 7035 el año 2020, sí laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral, mientras que un menor porcentaje de ellos (15,91%) señaló que en la I.E. 7035 el año 2020, no laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral.

Pregunta N° 59 ¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para el ascenso docente?

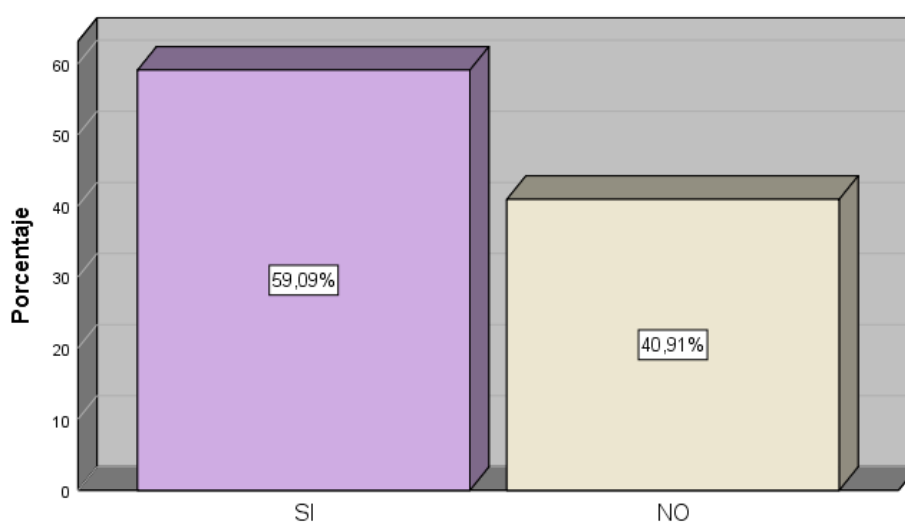
TABLA N° 59

El Escalafón docente está regulado como un criterio para el ascenso docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	26	57,8	59,1	59,1
	NO	18	40,0	40,9	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 59

El Escalafón docente está regulado como un criterio para el ascenso docente



Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados (59,09%) consideró que el escalafón docente, sí está regulado como un criterio para el ascenso docente, mientras que un menor porcentaje de ellos (40,91%) consideró que el escalafón docente no está regulado como un criterio para el ascenso docente.

Pregunta N° 60 ¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?

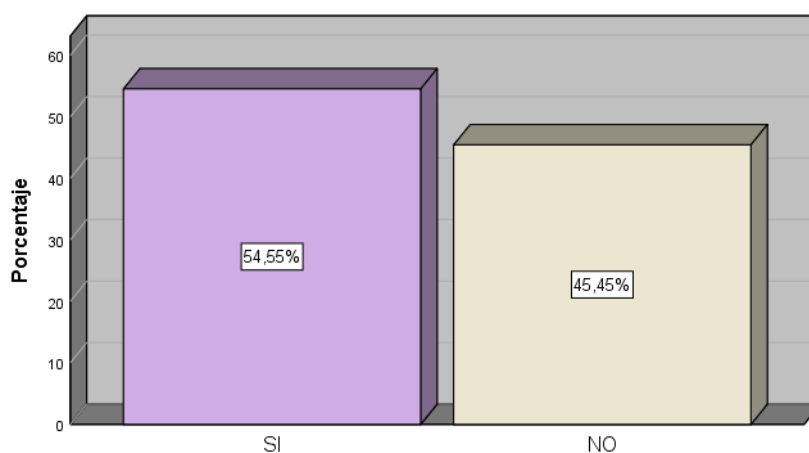
TABLA N° 60

El Escalafón docent, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	53,3	54,5	54,5
	NO	20	44,4	45,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,2		
Total		45	100,0		

GRAFICO N° 60

El Escalafón docente está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral



Interpretación:

Poco más de la mitad de los docentes encuestados (54,55%) señaló que el escalafón docente sí está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral, mientras que un menor porcentaje de ellos (45,45%) señaló que, el escalafón docente no está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación de hipótesis general

a) Planteamiento de la Hipótesis.

H1 (hipótesis de la investigación): Existe una relación significativa del Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020

H0 (hipótesis nula): No Existe una relación significativa del Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020

b) Nivel de Significancia o Riesgo

Indicador de contraste: Coeficiente de correlación de Pearson (r).

Indicador de decisión: significancia bilateral $p\text{-value} \leq 5\%$ (0.05).

c) Estadístico de Prueba

TABLA N° 61

		Correlaciones	
		Derecho Constitucional de la Carrera Pública Magisterial	Principio de Mérito y Capacidad
Derecho Constitucional de la carrera Pública Magisterial	Correlación de Pearson	1	,464**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	44	44
Principio de Mérito y Capacidad	Correlación de Pearson	,464**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

d) Decisión estadística

Puesto que la correlación encontrada es positiva ($r = 0.464$) teniendo en cuenta el nivel de significancia bilateral de 0.002 que es menor al indicador de decisión de

0.05., en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de investigación (H1).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que existe una relación significativa moderada entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020

5.2.2. Contraste de la Hipótesis Específica 1

a) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

H0: No Existe una relación significativa entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

b) Nivel de significancia o riesgo

Indicador de contraste: Coeficiente de correlación de Pearson (r).

Indicador de decisión: significancia bilateral $p\text{-value} \leq 5\%$ (0.05).

c) Estadístico de Prueba

TABLA N° 62

		Derecho a la Evaluación	Principio de Mérito y Capacidad
Derecho a la Evaluación	Correlación de Pearson	1	,386**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	44	44
Principio de Mérito y Capacidad	Correlación de Pearson	,386**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

d) Decisión estadística

Puesto que la correlación encontrada es positiva ($r = 0.386$) teniendo en cuenta el nivel de significancia bilateral de 0.010 que es menor al indicador de decisión de 0.05., en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación significativa moderada entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

5.2.3. Contraste de la Hipótesis Específica 2

a) Planteamiento de las hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

H0: No Existe relación significativa entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

b) Nivel de significancia o riesgo

Indicador de contraste: Coeficiente de correlación de Pearson (r).

Indicador de decisión: significancia bilateral $p\text{-value} \leq 5\%$ (0.05).

c) Estadístico de Prueba

TABLA N° 63

		Correlaciones	
		Derecho a la Capacitación	Principio de Mérito y Capacidad
Derecho a la Capacitación	Correlación de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Principio de Mérito y Capacidad	Correlación de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

d) Decisión estadística

Puesto que la correlación encontrada es positiva ($r = 0.605$) teniendo en cuenta el nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor al indicador de decisión de 0.05., en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación significativa alta entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020

5.2.4. Contraste de la Hipótesis Específica 3:

a) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

H0: No Existe relación significativa entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

b) Nivel de significancia o riesgo

Indicador de contraste: Coeficiente de correlación de Pearson (r).

Indicador de decisión: significancia bilateral p -value $\leq 5\%$ (0.05).

c) Estadístico de Prueba

TABLA N° 64

		Correlaciones	
		Derecho a la Promoción	Principio de Mérito y Capacidad
Derecho a la Promoción	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Principio de Mérito y capacidad	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

d) Decisión estadística

Puesto que la correlación encontrada es positiva ($r = 0.583$) teniendo en cuenta el nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor al indicador de decisión de 0.05., en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación significativa moderada entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM–2020.

5.2.5. Contraste de la Hipótesis Específica 4

a) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

H0: No Existe relación significativa entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

b) Nivel de significancia o riesgo

Indicador de contraste: Coeficiente de correlación de Pearson (r).

Indicador de decisión: significancia bilateral p -value $\leq 5\%$ (0.05).

c) Estadístico de Prueba

TABLA N° 65

		Correlaciones	
		Derecho a la Profesionalización	Principio de Mérito y Capacidad
Derecho a la Profesionalización	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Principio de Mérito y Capacidad	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

d) Decisión estadística

Puesto que la correlación encontrada es positiva ($r = 0.600$) teniendo en cuenta el nivel de significancia bilateral de 0.000 que es menor al indicador de decisión de 0.05., en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una relación significativa alta entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM- 2020.

5.3. Validez del instrumento

TABLA N° 66
Análisis de confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	44	97,8
	Excluido ^a	1	2,2
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla N°67
Análisis de confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	60

Descripción

Al análisis de confiabilidad realizada a las 60 preguntas del cuestionario, de los 44 integrantes de la muestra, se logra determinar luego del análisis estadístico que el resultado del Alfa de Cronbach es de 0.880, lo cual muestra un alto nivel de confiabilidad del instrumento aplicado y por consiguiente de sus resultados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto la hipótesis general:

Existe una relación significativa del Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020

Al respecto Silva, C. (2017), en su investigación determina que la existencia de la carrera pública y en particular de los docentes, deben estar indisolublemente ligado al mérito y capacidad de sus servidores, resaltando siempre criterios objetivos durante el ejercicio de su función, desde su ingreso e incluso hasta en su condición de ex servidor o funcionario. Además, para garantizar el principio de igualdad, debe existir en las relaciones jurídicos públicas, un marco normativo que en este caso se configura a través de la Ley de Reforma Magisterial.

Así mismo García, S. (2017) en su tesis resalta la preocupación por parte del Estado por el desarrollo de una carrera magisterial basada en el mérito y capacidad, determinada por la meritocracia refuerza la importancia del servicio docente en beneficio de los estudiantes. Afirma también que la Ley de Reforma Magisterial es el marco normativo que sustenta la existencia de la meritocracia como ente rector en el magisterio, no obstante, para su correcta y eficiente implementación se requiere la participación de los mismos docentes para garantizar su desarrollo y evitar una nueva desazón entre ellos.

Conforme a las afirmaciones antes señalados, en la presente investigación se ha podido comprobar que existe una buena percepción en los docentes acerca de los beneficios de la aplicación de los principios de mérito y capacidad en el ejercicio de su función, sin embargo; esta percepción se ve confrontada con la realidad al no lograrse implementar o desarrollar con eficacia el principio de mérito y capacidad, lo que resultaría perjudicial para los fines de la Ley de Reforma Magisterial y limitaciones al logro de los objetivos del CEPLAN 2021,

así como el Proyecto Educativo Nacional 2021, en lo referente a contar con docentes calificados para impulsar la mejora de la calidad educativa, dentro de una política articulada de modernización del Estado.

Conforme a las afirmaciones señalados, en la presente investigación se aprecia que el 75% (tabla 38) de los docentes considera que su permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad, sin embargo conforme se aprecia en la tabla 1, el 45% de los docentes no perciben que nuestra constitución se esté cumpliendo en garantizar el derecho constitucional de la carrera pública magisterial, afectación que se relaciona con la limitación de acceder a los preceptos que se enuncian en el principio de mérito y capacidad docente.

Respeto de la Hipótesis Específica 1

Existe una relación significativa entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

Conforme lo señala de Santos del Real, A. (2012), la evaluación docente tiene como finalidad mejorar la enseñanza y como consecuencia de ello los logros educativos de los estudiantes. La evaluación a los docentes contribuye a determinar aspectos para su capacitación y apoyo a los docentes, así como identificar a los buenos docentes y a aquellos que no tiene la competencia en la enseñanza, a pesar de apoyarlo en su capacitación.

En concordancia con Quispe, S. (2016), quien señala que existen varias implicancias significativas de la Ley de reforma Magisterial que influyen positivamente en la evaluación de desempeño de los docentes en la I.E. N°3055. Además, el investigador precisa que las implicancias de La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en sus dimensiones capacitación docente y evaluación docente, se relaciona positivamente con la variable evaluación del desempeño laboral del docente.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, por ambos autores en el sentido de que la evaluación al docente tiene como finalidad mejorar la enseñanza, así mismo contribuye a determinar en qué aspectos debe mejorar el docente; este es el sentido que ha recogido la LRM, que influyen positivamente en la evaluación de desempeño ya que se relaciona con el indicador evaluación de desempeño de la dimensión evaluación de la presente investigación. Resulta contradictorio a decir de la mayoría de docentes que el Estado no está asumiendo con firmeza la evaluación de desempeño docente, la misma que condiciona su permanencia en la carrera; lo cual, según sentencia del TC, podría tornarse en no idóneo para el ejercicio de la función docente el no ser evaluado y perjudicial para el logro de una educación que cumpla con las demandas del Estado. En la actualidad el Estado peruano viene experimentando una reforma de la administración pública con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios que brinda, el cual implica necesariamente evaluar el desempeño de sus servidores y entre ellos por supuesto los docentes.

Conforme a lo expuesto anteriormente, en la presente investigación el 72% (tabla 05) de los docentes considera que el Estado no está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial. Compromiso del Estado que al no cumplir en forma eficiente viene afectando el derecho a una Educación de Calidad. La evaluación de desempeño reviste de mayor trascendencia ya que a través de ello se garantiza la permanencia de docentes en la carrera, previa valoración de sus méritos y capacidades.

Respeto de la Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

Según señala Vázquez, M. (2017) nunca será suficiente la formación universitaria del egresado de educación, por el contrario siempre existirá la necesidad de actualizarse y participar en programas de capacitación puesto que es fundamental que el docente este al día

de los nuevos conocimientos pedagógicos y tecnológicos, así como de los avances científicos para aplicarlos en su labor.

Así mismo Sánchez, J. (2015), concordando con lo afirmado por Vásquez M., cuando señala que en los procesos de selección de ingreso a la función pública se deben sujetar estrictamente a los principios de mérito y capacidad, además de las exigencias que derivan partir de la definición de las funciones a ejercer, se debe tener en cuenta las capacitaciones, actualizaciones o diplomados del postulante, deben existir una conexión lógica con las funciones o capacidades propias del puesto.

Respaldando esta afirmación Hinojosa, R. (2017), en su tesis concluye que la reforma educativa instaurada desde el año 2013 en México, no necesariamente garantiza el desarrollo pleno del derecho a la educación de calidad, sin embargo; el desarrollo de la función docente es el factor determinante en el nivel académico que logren los estudiantes, de allí la ineludible misión del Estado en capacitar en forma constante a los docentes del país.

Conforme a las afirmaciones señaladas por estos autores respecto de la necesidad de actualizar a todo profesional que egresa de las universidades, así mismo una reforma educativa no necesariamente garantiza una mejora de la calidad, por lo que es ineludible mantener a los docentes actualizados en sus conocimientos. No obstante, en la presente investigación se observa que el derecho a la capacitación de los docentes se ve recortada o limitada por la falta de eficacia de los planes de capacitación y actualización, un gran porcentaje de ellos perciben que nuestra Constitución no garantiza el derecho acceder a capacitaciones, limitando así la posibilidad de plasmar en toda su dimensión el principio de mérito y capacidad al afectar el derecho a la capacitación.

Esta última afirmación es respaldado con lo observado en las tablas N° 06, 30, 31, en donde más del 70% de los docentes de la I.E. 7035 perciben que nuestra Constitución no garantiza el derecho constitucional del docente acceder a capacitaciones para mejorar su desempeño

en las aulas, distanciándose de lo señalado por los autores en mención en el sentido de la necesidad y obligación del Estado de ejecutar en forma eficiente planes de capacitación y/o actualización docente de tal forma que faciliten los mecanismos de acceso a méritos y capacidad.

Respeto de la Hipótesis Específica 3

Existe una relación significativa entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

Werther, W. & Keith, D. (2000) afirma que la promoción de los trabajadores debe sustentarse en el nivel de desempeño demostrado, en sus habilidades y experiencia adquirida en el cargo, esta es la esencia de la promoción por méritos. Los indicadores en que deben sustentarse para la valoración y toma de decisiones deben ser aspectos medibles y cuantificables, se pueden evidenciar a partir de una evaluación de desempeño, en cual en función a los resultados permita un premio estímulo que permita al servidor asignar un cargo de mayor relevancia o responsabilidad, lo además va acompañado de una mejora remunerativa.

García, S. (2017), en su tesis concluye que lo resaltante de esta política de reforma magisterial es que se sustenta en establecer la meritocracia como ente rector, sin embargo, se ha propulsado a partir de medidas poco articuladas, en ocasiones incoherentes, no obstante, se pueden apreciar ciertos logros en el proceso de su ejecución, como, por ejemplo, involucrar a los docentes en las propuestas de mejora de la ley, una alianza con ellos haciéndoles partícipes de este proceso de implementación con capacidad de decisión se puede lograr mayor resultados de los que hasta el momento se viene evidenciando.

En relación a lo señalado anteriormente, resulta innegable que a todo trabajador le asiste el derecho a ser promovido, sin embargo, este derecho no debe confrontar con la aplicación de los principios de meritocracia, sólo así se construye un Estado moderno. En la presente investigación se determina que un grueso sector del magisterio viene accediendo a los

ascensos de escala, sin embargo; existe la percepción de entre poco más de la mitad de ellos, que el Estado no está cumpliendo con este derecho, esto se desprende del hecho de que no todos deben necesariamente deben ser promovidos, precisamente porque en aplicación de los principios de méritos y capacidad a sólo van a acceder a ascensos o cargos directivos aquellos docentes que demuestren los méritos necesarios. A pesar de ello sería prudente prestarle atención para que lo poco avanzado no corra el riesgo de perderse.

En esa línea de análisis en la presente investigación se puede observar en la tabla N° 11 que el 62% de los docentes de la I.E. 7035 percibe que nuestra Constitución no garantiza el derecho constitucional de la promoción en la carrera pública magisterial. Entre los aspectos que viabilizan la promoción del docente es el acceso a cargos directivos y a decir de lo que se observa en la tabla N° 15, el 75% de los docentes perciben que el Estado no está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos. Estas apreciaciones concuerdan con los aportado por García S., en el sentido de que al no dar cumplimiento del derecho a la promoción podría propiciar una nueva oposición a la ley.

Respeto de la Hipótesis Especifica 4

Existe una relación significativa entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.

Martínez, M. (2013), refiere que la profesionalización del docente requiere de especial atención por cuanto tiene un gran impacto en el aprendizaje de los estudiantes. La formación del docente exige de requisitos que difieren de otras profesiones, entre ellas la vocación, preparación y corazón para ser maestros. De allí la necesidad de profesionalizar al maestro de tal forma que le permitan brindar una enseñanza de calidad a sus estudiantes.

Hinojosa, R (2017), a través de su tesis señala que los primeros concursos de ingreso a la carrera docente desarrollados en el 2013 evidenciaron la deficiente formación de los docentes ante un perfil demasiado “exigente” para realidad docente en México, recordemos que los

maestros no egresan de las universidades sino de las escuelas normalistas, quizás esto explique la ausencia de capacidad crítica, reflexiva o de investigación, así mismo la formación inicial de los docentes han demostrado ser deficientes y bajos estándares de aprobación.

Conforme a lo señalado por estos autores en el sentido de la importancia y especial trascendencia de formar a los docentes, tarea que le corresponde al Estado. En sentido contrario, la presente investigación comprueba que poco más de la mitad de los docentes admiten esta dificultad, si el Estado tiene la obligación de brindar a los estudiantes docentes calificados entonces podemos afirmar que nuestra Constitución no garantiza la formación de docentes con estándares de calidad. Los docentes son conscientes de esta debilidad, la poca exigencia en el ingreso, la proliferación de institutos y facultades de educación sin mecanismo de supervisión y control de calidad, vienen afectando el pleno derecho a la profesionalización del docente lo que repercute en logro de méritos y capacidad.

Lo señalado en el párrafo anterior se corroboran según lo observado en la tabla N° 16, en donde el 59% de los docentes percibe que nuestra Constitución no garantiza la profesionalización del docente para ejercer la carrera pública magisterial, reafirmando esta apreciación con la tabla N°17, donde se observa que el 61,36% de los docentes, considera que la Constitución no garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, para el ejercicio de la carrera pública magisterial, por lo que se deduce que el Estado aún no logra consolidar el derecho profesionalización para un ejercicio efectivo del principio de mérito y capacidad en los docentes.

CONCLUSIONES

- 1) Existe una relación significativa moderada entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. Se ha logrado determinar que la aplicación de principio de mérito y capacidad constituye un cambio de paradigma que los docentes al servicio del Estado están dispuestos asumir, sin embargo, resulta perjudicial las deficiencias en la ejecución de ley 29944, que sustenta su aplicación, lo que podría ocasionar retrasos en la marcha de las políticas de Estado.

- 2) Se comprueba que existe una relación significativa moderada entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. Se comprueba que la evaluación del docente es el punto medular de la ley 29944 que recoge los principios de mérito y capacidad, en especial la evaluación de desempeño, hasta la actualidad sólo se ha evaluado a menos del 10% de docentes, hecho que se contrapone a los objetivos del plan bicentenario que tiene como meta al 2021 la implementación total y eficaz de la ley magisterial.

- 3) Se comprueba que existe relación significativa alta entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. Las capacitaciones son mecanismos que contribuyen al logro de méritos en los docentes. Este derecho constitucionalizado se materializa con la ley 29944, sin embargo, hasta el momento no se logra concretar en la totalidad de los docentes, gran parte de ellos sólo acceden a cursos de autoformación virtual de poca exigencia, limitando en forma en cierta medida el logro de méritos.

- 4) Se determina que existe una relación significativa moderada entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. La promoción docente es un derecho que se impulsa la ley 29944 y del plan de bicentenario 2021 relacionándose al aplicar el principio de mérito, que se materializan en los concursos de ascenso o acceso a cargos, este aspecto concuerda con las diferentes teorías que validan su pertinencia, por cuanto proporcionan indicadores de satisfacción tanto para los servidores y empleadores en este caso el Estado.
- 5) Se confirma que existe una relación significativa alta entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. La relación existente entre el derecho de profesionalización docente y el principio capacidad, es significativa al evidenciarse que, en los concursos de ingreso a la carrera, no se logra cubrir la totalidad de plazas vacantes, lo que evidencia una débil formación o profesionalización, que el Estado debe prestar mayor atención.

RECOMENDACIONES

- 1) Modificar la Ley de Reforma Magisterial en su art. 26, debiéndose agregar en el último párrafo lo siguiente: “El docente que logró un premio nacional o internacional en el ámbito académico-pedagógico, es merecedor de un ascenso extraordinario de escala magisterial independiente del procedimiento establecido.” Esta modificatoria impulsará el logro de méritos y capacidad en los docentes.
- 2) Para agilizar la evaluación de desempeño se recomienda ejecutarlo de forma paralela en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) y no como se viene haciendo hasta ahora; así mismo se debe tercerizar este proceso de evaluación. De manera se promueve el logro de méritos en los docentes para que puedan garantizar su permanencia en la carrera magisterial.
- 3) Desarrollar cursos de diplomado, especialización o segunda especialidad no sólo para los directivos sino también a los docentes de todas las áreas previamente seleccionados en base a méritos. El criterio de especializar de favorecer sólo a los directivos, limita el logro de capacidades a los docentes de aula y por ende afecta su derecho a mejorar su desempeño.
- 4) El Ministerio de Educación debe brindar mayor transparencia en los concursos publicando el examen con las respuestas correctas al día siguiente después de haberse realizado la prueba única nacional, de tal manera que los docentes puedan realizar sus reclamos con fundamento y propicien su promoción en la carrera en concordancia con lo dispuesto por la constitución y la ley.

- 5) El Ministerio de Educación debe poner énfasis en la profesionalización docente, siendo más selectivo y exigente en el ingreso a la carrera de educación, en coordinación con institutos y universidades, deben otorgar becas e incentivos a los jóvenes con talento en todas las regiones, para garantizar futuros docentes que cumplan con estándares de calidad, y permitan viabilizar el objetivo de alcanzar una educación de calidad propuesto por el PEN 2036.

- 6) Las futuras investigaciones que se refieran a temas de modernización del Estado y por ende de la Administración Pública en otros sectores, deben tener en cuenta estos resultados para así para identificar coincidencias y /o similitudes de cómo influye el principio de mérito y capacidad en la calidad en los servicios públicos.

REFERENCIA

- Aliat Universidades. (s.f.). *Profesionalización docente*. Recuperado el 3 de marzo de 2021, de http://online.aliat.edu.mx/adistancia/ProfDocente/s1_09.html
- Brito Pacheco, J. D. (2019). *Tesis: Representaciones sociales que construyen docentes de un establecimiento público de la región de los ríos sobre el sistema de reconocimiento profesional de la ley 20.903*. Valdiña, Chile: Universidad Austral de Chile.
- Candia Mamani, M. V. (2020). *Tesis: El derecho humano a una educación de calidad y el compromiso docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Tacna, 2019*. Tacna - Perú: Universidad Privada de Túcna.
- Cano Beltrán, F. (2019). *Análisis del proceso de ingreso a la carrera docente en educación básica secundaria en Colombia, frente a*. Trabajo de grado, Universidad de La Salle, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Bogotá. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1872&context=economia>
- Cardoso C., J. (1 de octubre de 2015). Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <https://veritasonline.com.mx/desarrollo-de-las-capacidades-en-el-sector-publico/>
- Cavero, Martín y Álvaro Gálvez (2014) *Entre la discrecionalidad y la meritocracia: intentos de reforma de los recursos humanos del Estado*. En Revista Argumentos, año 8, N° 1.
- Charon, N. (2017). *Conexiones profesionales y riesgos de corrupción: investigación del impacto de la burocrática en los procesos de contratación pública*. Recuperado el 3 de marzo de 2021, de <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/72aea16e-es/index.html?itemId=/content/component/72aea16e-es>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (1ra ed.). Bogotá, Colombia: Mc- Hill.
- Chiroque Chunga, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Instituto de Pedagogía Popular. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <https://core.ac.uk/download/pdf/143610539.pdf>
- Constitución Política. (29 de diciembre de 1993). Perú.
- García Acosta, S. (2017). *Tesis: Lento... ¿pero seguro?: El proceso de adopción y avance de la ley de Reforma*. Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández Sampieri, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: McGraw Hill.
- Hinojosa Santos, R. A. (2017). *Tesis: El debate sobre la calidad de la educación en la reforma constitucional mexicana 2013*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Ley de Reforma Magisterial. (25 de noviembre de 2012). Lima, Perú. Recuperado el 14 de enero de 2021, de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
- Martínez G., M. (4 de Setiembre de 2013). La influencia de la profesionalización del docente en la enseñanza. (U. A. México, Ed.) *Ra Ximhai*, 141.

- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. (MINEDU, Ed.) Lima, Lima, Peru. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <http://www.perueduca.pe/documents/9120444/0/MDBDD>
- Montero Silva, W. O. (2015). *Tesis: El derecho constitucional a la educación dentro de la política pública del buen vivir en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Quito - Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Muñoz, V. (2013). *El derecho a la educación: una mirada comparativa*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Murillo Torrecilla, F. (2007). *Evaluación del desempeño y la carrera profesional docente* (2da. ed.). Santiago de Chile, Chile: OREALC/UNESCO Santiago.
- Ocaña Morell, L. (1998). *Curso de Derecho Administrativo*. Pamplona - España: Aranzadi.
- OCDE. (2018). *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública*. OCDE. Recuperado el 5 de marzo de 2021, de <https://www.oecd.org/gov/pem/recomendacion-del-consejo-sobre-liderazgo-y-capacidad-en-la-funcon-publica.pdf>
- OCDE. (2020). *Manual de la OCDE sobre la integridad pública*. OECD publishing. Recuperado el 3 de marzo de 2021, de https://read.oecd-ilibrary.org/governance/manual-de-la-ocde-sobre-integridad-publica_8a2fac21-es#page4
- Pain, A. (2012). *Cómo realizar un proyecto de capacitación*. Buenos Aires: Granica.
- Pérez Benito (1983). Buenos Aires; Ed. Astrea.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (marzo de 2016). *Capacidades Institucionales*. Secretaria de Descentralización, Lima. Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <https://www.mimp.gob.pe/files/OGD/Capacidades-Institucionales-RM-006-2016-PCM.pdf>
- Proyecto Regional de educación para América Latina y el Caribe. (2005). *Protagonismo docente*. Santiago, Chile: UNESCO.
- PUCP. (diciembre de 2020). *Cursos de Especialización*. Recuperado el 5 de marzo de 2021, de <https://cec.pucp.edu.pe/cursos-de-especializacion.php>
- Quispe Camacho, S. M. (2016). *Tesis "Implicancias Jurídicas de la ley de reforma magisterial N° 29944 en la evaluación de desempeño laboral de los docentes de la ley Ley de Reforma Magisterial en la Intitución Educativa N° 3055 "Túpac Amaru" - UGEL 04"*. Huánuco-Perú: Universidad de Huánuco.
- Raffino María Estela (2020) *Derecho constitucional*. <https://concepto.de/derecho-constitucional/>. Última edición: 19 de junio de 2020.
- Rodriguez Vite, H. (2016). *Importancia de la formación de docentes en la instituciones educativas*. Hidalgo, México: Universidad Autónoma de México.
- Rodríguez Villabona, A. (12 de noviembre de 2018). *Marco constitucional y legal para la aplicación del mérito como acción afirmativa*. (C. I. Pública, Ed.) Recuperado el 3 de marzo de 2021, de http://pensamiento.unal.edu.co/fileadmin/recursos/focos/meritocracia/Documentos_CPem/Pr_Marco_constitucional_y_legal.pdf

- Rodríguez Vite, H. (2017). *Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas*. Obtenido de <https://doi.org/10.29057/esh.v5i9.2219>
- Sánchez Piquero, J. (2015). *Tesis Doctoral "Igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública docente no universitaria"*. Madrid - España.
- Sanchez Vargas, N. (2019). *Tesis: La gerencia pública y el sistema de mérito en empleo público en Colombia*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Santos del Real, A. (24 de Febrero de 2012). *Evaluación docente*. (U. A. México, Ed.) Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v23n2/v23n2a5.pdf>
- Silva, C. (2017). *Tesis: MERITO Y CAPACIDAD: EN DEFENSA DE LA CARRERA Y FUNCION PUBLICA*. Piura - Perú: Universidad de Piura.
- Silva Bascuñán Alejandro. (2017) *Manual de inducción para Directivos Públicos*. Publicación del Servicio Civil. Santiago de Chile.
- STC EXP. 0025-2007-PI/TC (Tribunal Constitucional). Recuperado el 22 de enero de 2021, de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00025-2007-AI%20Admisibilidad.html>
- STC EXP. 0021-2012-PI/TC, EXP. N°008-2013-PI/TC (Tribunal Constitucional). Recuperado el 14 de febrero de 2021, de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00021-2012-AI%2000008-2013-AI%2000009-2013-AI%2000010-2013-AI%2000013-2013-AI.pdf>
- STC EXP. N°4922-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf>
- STC. EXP. N°4232-2004-AA (Tribunal Constitucional). Recuperado el 18 de enero de 2021, de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04232-2004-AA.pdf>
- Talavera Tapia, E. A. (2019). *Tesis "EL DERECHO EDUCATIVO COMO DISCIPLINA JURÍDICA EN EL MARCO LEGAL DEL SISTEMA"*. Arequipa-Perú.
- Tomasevski, k. (2004). Indicadores del derecho a la educación. *Instituto Interamericano de derechos Humanos*. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/indicadores-del-derecho-a-la-educacion.pdf>.
- Toro Quintana, Gustavo (2015) *La modernización del Estado*. <https://docplayer.es/3873186-La-modernizacion-del-estado.html>
- Trueba Urbina, Alberto (1981) *Nuevo derecho del trabajo*. 6ta ed. México
- UNESCO. (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: Ediciones del Imbunche . Recuperado el 4 de marzo de 2021, de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- UNESCO. (2019). *Docentes*. Recuperado el 15 de enero de 2021, de <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Vásquez Vargas Magdalena, (2017). *Capacitación: una herramienta para el desarrollo de las PYMES*. Inter sedes revista de las sedes regionales. 2017
- Werther, W., & Keith, D. (2000). *Administración de personal y recursos humanos* (5ta. ed.). (J. Mejia Gomez, Trad.) México D.F., México: McGraw-Hill,.

ANEXOS

1: Matriz de Consistencia

Título: “Derecho Constitucional de la Carrera Pública Magisterial y el Principio de Mérito y Capacidad docente I.E N°7035 SJM– 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES			Metodología
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020?</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020? • ¿Cuál es la relación entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020? • ¿Cuál es la relación entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020? • ¿Cuál es la relación entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020? 	<p>GENERAL: Establecer la relación entre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM – 2020. • Establecer la relación entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. • Establecer la relación entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. • Establecer la relación entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. 	<p>GENERAL Existe una relación significativa del Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el derecho a la evaluación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. • Existe relación significativa entre el derecho a la capacitación y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. • Existe una relación significativa entre el derecho a la promoción y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. • Existe una relación significativa entre el derecho a la profesionalización y el principio de mérito y capacidad docente en la IE N°7035 SJM– 2020. 	<p>Variable Independiente</p> <p>Derecho de la carrera pública magisterial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Capacitación • Promoción • Profesionalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de ingreso • Evaluación de desempeño • Cursos de actualización • Cursos de especialización • Concurso de ascenso • Acceso a cargos 	<p>Métodos Generales: Analítico-Deductivo Métodos particulares Literal - Sistemático Tipo de investigación Básica -No experimental Nivel de Investigación: Correlacional Diseño de Investigación: M → X M → Y</p> <p>Población y muestra Población: 96 docentes de la I.E. 7035 Muestra 44 docentes; Margen de error 10%, nivel de confianza del 95%</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta Instrumentos de recolección de datos Hoja de Cuestionario de encuesta Procedimientos de recolección de datos Elaboración Validación</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos Software SPSS</p>
<p>Variable Dependiente</p> <p>Principio de Mérito y Capacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso • Permanencia • Mejoras remunerativas • Ascenso 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso público • Cuadro de méritos • Capacitación • Evaluación • Remuneración por escalas • Asignaciones e incentivos • Concurso público • Escalafón magisterial 				

Anexo 02. Matriz de Operacionalización de las variables

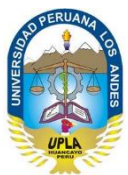
OPERACIONALIZACION VARIABLES		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V. Independiente: Derecho Constitucional de la carrera pública magisterial	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Capacitación • Promoción • Profesionalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de ingreso • Evaluación de desempeño • Cursos de actualización • Cursos de especialización • Concurso de asenso • Acceso a cargos • Formación Inicial • Formación en servicio
	V. Dependiente: Principio de Mérito y Capacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso • Permanencia • Mejoras remunerativas • Ascenso

Anexo 03. Matriz de Operacionalización del Instrumento

OPERACIONALIZACION VARIABLES				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems – preguntas	Respuesta – dicotómica
V. Independiente Derecho Constitucional de la carrera pública magisterial	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de ingreso 	1) ¿Para Ud., La Constitución establece el derecho a la carrera pública magisterial? 2) ¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial? 3) ¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial? 4) ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial? 5) ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial?	SI - NO
		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño 		
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de actualización 	1) ¿Para Ud., La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial? 2) ¿Para Ud., La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera pública magisterial? 3) ¿Para Ud., La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera pública magisterial? 4) ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera pública magisterial? 5) ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera pública magisterial?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de especialización 		
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso de ascenso 	1) ¿Para Ud., La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera pública magisterial? 2) ¿Para Ud., La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera pública magisterial? 3) ¿Para Ud., La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial? 4) ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera pública magisterial? 5) ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial?	SI - NO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a cargos 			
Profesionalización	<ul style="list-style-type: none"> • Formación Inicial 	1) ¿Para Ud., La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, ¿para ejercer la carrera pública magisterial? 2) ¿Para Ud., la Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, ¿para el ejercicio de la carrera pública magisterial? 3) ¿Para Ud., La Constitución garantiza pprogramas de formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial? 4) ¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades? 5) ¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?		
	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en servicio 			

V. Dependiente: Principio de Mérito y Capacidad.	Ingreso	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso público • Cuadro de méritos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En el año 2020, el MINEDU, ¿convocó a concurso de ingreso a la carrera pública magisterial? 2. ¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial? 3. ¿En el año 2020, su IE, informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera pública magisterial? 4. ¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial? 5. ¿En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos? 6. ¿En el año 2020, el MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial? 7. ¿En el año 2020, la UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial? 8. ¿En el año 2020, su IE, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial? 9. ¿Considera Ud., que los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente? 	SI - NO
	Permanencia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Evaluación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial? 2. ¿En el año 2020, la UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial? 3. ¿En el año 2020, su IE, se desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera pública magisterial? 4. ¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial? 5. ¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial? 6. ¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial? 7. ¿Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial? 8. ¿Considera Ud., necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial? 9. ¿Considera Ud., que su permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad? 	
	Mejoras remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración por escalas • Asignaciones e incentivos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera Ud., Que las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes? 2. ¿Considera Ud., que, para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas, ¿debe ser previa evaluación del docente? 3. ¿Considera Ud., que las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes? 4. ¿Considera Ud., las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas? 5. ¿En el año 2020, el MINEDU, ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa? 6. ¿En el año 2020, la UGEL, ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa? 7. ¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa? 8. ¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes? 9. ¿En el año 2020, la UGEL, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes? 	SI - NO

			<p>10. ¿En su IE, el año 2020, se ha otorgado algún incentivo a los docentes?</p> <p>11. ¿En el año 2020, el Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes?</p>	
	Ascenso	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso publico • Escalafón magisterial 	<p>1. ¿Para Ud., los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad?</p> <p>2. ¿Considera Ud., que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial?</p> <p>3. ¿Considera Ud., los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad?</p> <p>4. ¿En el año 2020, el MINEDU, ha convocado concurso público para el ascenso de docentes?</p> <p>5. ¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes?</p> <p>6. ¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial?</p> <p>7. ¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?</p> <p>8. ¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?</p> <p>9. ¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?</p> <p>10. ¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para el ascenso docente?</p> <p>11. ¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?</p>	



Anexo 04. Instrumento de Aplicación

CUESTIONARIO

El que suscribe Hugo Edgar Calla Calla, Bachiller de la Facultad de Derecho y CC. PP, de la Universidad Peruana Los Andes, me presento ante usted para solicitar su colaboración en el llenado del presente cuestionario, que es parte de una encuesta de carácter académico que me servirá para obtener mi Título de Abogado.

I. Finalidad:

El presente cuestionario es un instrumento usado para realizar una investigación sobre el Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el Principio de Mérito y Capacidad.

La información proporcionada es completamente anónima, por lo que se solicita responder las preguntas con sinceridad, tomando en cuenta sus propias experiencias.

II. Instrucciones:

A continuación, se tiene la escala dicotómica con la cual se medirán las dos variables de la tesis.

La escala de calificación es la siguiente: Marcar de la siguiente manera.

- SI = 1

- NO = 2

III. Ítems para medir la Variable Independiente:

Nº	VARIABLE N° 1 Derecho Constitucional de la Carrera Pública Magisterial	SI	NO
1	¿Para Ud., La Constitución establece el derecho a la carrera pública magisterial?		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial?		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial?		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial?		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial?		
6	¿Para Ud., La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial?		
7	¿Para Ud., La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera pública magisterial?		

8	¿Para Ud., La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera pública magisterial?		
9	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera pública magisterial?		
10	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera pública magisterial?		
11	¿Para Ud., La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera pública magisterial?		
12	¿Para Ud., La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera pública magisterial?		
13	¿Para Ud., La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial?		
14	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera pública magisterial?		
15	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial?		
16	¿Para Ud., La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, ¿para ejercer la carrera pública magisterial?		
17	¿Para Ud., la Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, ¿para el ejercicio de la carrera pública magisterial?		
18	¿Para Ud., La Constitución garantiza pprogramas de formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?		
19	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades?		
20	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?		

N°	VARIABLE N° 2		SI	NO
	Principio de Mérito y Capacidad			
1	¿En el año 2020, el MINEDU, ¿convocó a concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?			
2	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?			
3	¿En el año 2020, su IE, informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera pública magisterial?			
4	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?			
5	¿En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos?			
6	¿En el año 2020, el MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?			
7	¿En el año 2020, la UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?			
8	¿En el año 2020, su IE, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?			
9	¿Considera Ud., que los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente?			
10	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?			
11	¿En el año 2020, la UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?			
12	¿En el año 2020, su IE, se desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?			
13	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?			
14	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?			
15	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?			
16	¿Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial?			

17	¿Considera Ud., necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial?		
18	¿Considera Ud., que su permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad?		
19	¿Considera Ud., Que las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes?		
20	¿Considera Ud., que, para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas, ¿debe ser previa evaluación del docente?		
21	¿Considera Ud., que las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes?		
22	¿Considera Ud., las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas?		
23	¿En el año 2020, el MINEDU, ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa?		
24	¿En el año 2020, la UGEL, ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa?		
25	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa?		
26	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?		
27	¿En el año 2020, la UGEL, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?		
28	¿En su IE, el año 2020, se ha otorgado algún incentivo a los docentes?		
29	¿En el año 2020, el Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes?		
30	¿Para Ud., los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad?		
31	¿Considera Ud., que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial?		
32	¿Considera Ud., los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad?		
33	¿En el año 2020, el MINEDU, ha convocado concurso público para el ascenso de docentes?		
34	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes?		
35	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial?		
36	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?		
37	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?		
38	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?		
39	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para el ascenso docente?		
40	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?		

MUESTRA ENCUESTA APLICADA

Nombre: _____ Respuesta con: (Herramienta) _____

RESPONDA CON TRANQUILIDAD

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Acepto voluntariamente a participar en esta encuesta virtual de carácter anónimo y confidencial con fines de investigación académica que corresponde a la tesis titulada "Derecho constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente LE. N°7038 SUM-2020" *

SI

PREGUNTA 1 DE 40

1. ¿Para Ud., La Constitución establece el derecho a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 2 DE 40

2. ¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 3 DE 40

https://www.gub.uy/encuestas/_aplicar?opcion=encuesta&id_encuesta=encuesta_0001&url_origen=...

Nombre: _____ Respuesta con: (Herramienta) _____

3. ¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 4 DE 40

4. ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 5 DE 40

5. ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 6 DE 40

https://www.gub.uy/encuestas/_aplicar?opcion=encuesta&id_encuesta=encuesta_0001&url_origen=...

Nombre: _____ Respuesta con: (Herramienta) _____

6. ¿Para Ud., La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 7 DE 40

7. ¿Para Ud., La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 8 DE 40

8. ¿Para Ud., La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 9 DE 40

https://www.gub.uy/encuestas/_aplicar?opcion=encuesta&id_encuesta=encuesta_0001&url_origen=...

Nombre: _____ Respuesta con: (Herramienta) _____

9. ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 10 DE 40

10. ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 11 DE 40

11. ¿Para Ud., La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 12 DE 40

https://www.gub.uy/encuestas/_aplicar?opcion=encuesta&id_encuesta=encuesta_0001&url_origen=...

Nombre: _____ Respuesta con fundamentos:

12. ¿Para Ud., La Constitución garantiza los concursos de acceso del docente en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 13 DE 60

13. ¿Para Ud., La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 14 DE 60

14. ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso de docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 15 DE 60

Nombre: _____ Respuesta con fundamentos:

15. ¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 16 DE 60

16. ¿Para Ud., La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, para ejercer la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 17 DE 60

17. ¿Para Ud., La Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, para el ejercicio de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 18 DE 60

Nombre: _____ Respuesta con fundamentos:

18. ¿Para Ud., La Constitución garantiza programas de formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 19 DE 60

19. ¿Cree Ud., que el año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades? *

SI

NO

PREGUNTA 20 DE 60

20. ¿Cree Ud., que el año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 21 DE 60

Nombre: _____ Respuesta con fundamentos:

21. ¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a concurso de ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 22 DE 60

22. ¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 23 DE 60

23. ¿En el año 2020, su E, informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 24 DE 60

Nombre: _____ Matrícula con (Institución): _____

24. ¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 25 DE 40

25. ¿En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos? *

SI

NO

PREGUNTA 26 DE 40

26. ¿En el año 2020, el MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 27 DE 40

27. ¿En el año 2020, la UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

Respuesta: pregunta_24informa_m_...pregunta_27informa_m_...pregunta_26informa_m_...pregunta_25informa_m_...pregunta_24informa_m_...pregunta_24informa_m_...

Nombre: _____ Matrícula con (Institución): _____

PREGUNTA 28 DE 40

28. ¿En el año 2020, su IE, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 29 DE 40

29. ¿Considera Ud., que los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente? *

SI

NO

PREGUNTA 30 DE 40

30. ¿En el año 2020, el MINEDU convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 31 DE 40

Respuesta: pregunta_28informa_m_...pregunta_31informa_m_...pregunta_29informa_m_...pregunta_30informa_m_...pregunta_28informa_m_...pregunta_28informa_m_...

Nombre: _____ Matrícula con (Institución): _____

31. ¿En el año 2020, la UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 32 DE 40

32. ¿En el año 2020, su IE, se desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 33 DE 40

33. ¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 34 DE 40

Respuesta: pregunta_32informa_m_...pregunta_34informa_m_...pregunta_33informa_m_...pregunta_32informa_m_...pregunta_32informa_m_...

Nombre: _____ Matrícula con (Institución): _____

34. ¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 35 DE 40

35. ¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 36 DE 40

36. ¿Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 37 DE 40

Respuesta: pregunta_35informa_m_...pregunta_37informa_m_...pregunta_36informa_m_...pregunta_35informa_m_...pregunta_35informa_m_...

Nombre: _____ Respuesta con Feedback

PREGUNTA 80 DE 80

80. ¿Para Ud., las escuelas de escuela deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad? *

SI

NO

PREGUNTA 81 DE 80

81. ¿Considera Ud., que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 82 DE 80

82. ¿Considera Ud., los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad? *

SI

NO

PREGUNTA 83 DE 80

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../form?edit=..._gclid=Cj0KCQj..._gclid=Cj0KCQj...

Nombre: _____ Respuesta con Feedback

PREGUNTA 84 DE 80

84. ¿En el año 2020, el MIBEDU, ha dispuesto concurso público para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral? *

SI

NO

PREGUNTA 85 DE 80

85. ¿En el año 2020, la LOGR, ha desarrollado concurso público para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral? *

SI

NO

PREGUNTA 86 DE 80

86. ¿En su U, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral? *

SI

NO

PREGUNTA 87 DE 80

87. ¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para el ascenso docente? *

SI

NO

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../form?edit=..._gclid=Cj0KCQj..._gclid=Cj0KCQj...

Nombre: _____ Respuesta con Feedback

PREGUNTA 88 DE 80

88. ¿En el año 2020, el MIBEDU, ha convocado concurso público para el ascenso de docentes? *

SI

NO

PREGUNTA 89 DE 80

89. ¿En el año 2020, la LOGR, ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes? *

SI

NO

PREGUNTA 90 DE 80

90. ¿En su U, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial? *

SI

NO

PREGUNTA 91 DE 80

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../form?edit=..._gclid=Cj0KCQj..._gclid=Cj0KCQj...

Nombre: _____ Respuesta con Feedback

PREGUNTA 92 DE 80

92. ¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral? *

SI

NO

Este contenido ha sido creado automáticamente por Google

Google Formularios

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../form?edit=..._gclid=Cj0KCQj..._gclid=Cj0KCQj...

Anexo 5: Confiabilidad y Validez del Instrumento.

VALIDACION 1.

- VARIABLE I: Derecho Constitucional de la Carrera Pública Magisterial

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Evaluación							
1	¿Para Ud., La Constitución establece el derecho a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Capacitación							
1	¿Para Ud., La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Promoción							
1	¿Para Ud., La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Profesionalización							
1	¿Para Ud., La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, ¿para ejercer la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., la Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, ¿para el ejercicio de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza programas de formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades?	X		X		X		
5	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?	X		X		X		

- VARIABLE II: Principio de Mérito y Capacidad

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Ingreso							
1	¿En el año 2020, el MINEDU, ¿convocó a concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿En el año 2020, su IE, informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, el MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?							
7	¿En el año 2020, la UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
8	¿En el año 2020, su IE, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Permanencia							
1	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿En el año 2020, la UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?							
3	¿En el año 2020, su IE, se desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
7	¿Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial?	X		X		X		
8	¿Considera Ud., necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial?							
9	¿Considera Ud., que su permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Mejoras Remunerativas							
1	¿Considera Ud., Que las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que, para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas, ¿debe ser previa evaluación del docente?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas?	X		X		X		
5	¿En el año 2020, el MINEDU, ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, la UGEL, ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa?	X		X		X		

7	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa?	X		X		X	
8	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?	X		X		X	
9	¿En el año 2020, la UGEL, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?	X		X		X	
10	¿En su IE, el año 2020, se ha otorgado algún incentivo a los docentes?	X		X		X	
11	¿En el año 2020, el Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 : Ascenso							
1	¿Para Ud., los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad?	X		X		X	
2	¿Considera Ud., que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial?	X		X		X	
3	¿Considera Ud., los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad?	X		X		X	
4	¿En el año 2020, el MINEDU, ha convocado concurso público para el ascenso de docentes?	X		X		X	
5	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes?	X		X		X	
6	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial?						
7	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
8	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
9	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
10	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para el ascenso docente?	X		X		X	
11	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellido y nombre del juez validador: VILLEGAS MONTEZA, AMILCAR ELEUTERIO

Especialidad del validador: MAGISTER- ABOGADO- DOCENTE UNIVERSITARIOA

Jesús María, 20 de Abril del 2021.

Mg. AMILCAR ELEUTERIO VILLEGAS MONTEZA
ABOGADO – CAL Nro. 40219

VALIDACIÓN 2.

- VARIABLE I: Derecho Constitucional de la Carrera Pública Magisterial

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Evaluación							
1	¿Para Ud., La Constitución establece el derecho a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Capacitación							
1	¿Para Ud., La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Promoción							
1	¿Para Ud., La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Profesionalización							
1	¿Para Ud., La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, ¿para ejercer la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., la Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, ¿para el ejercicio de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza programas de formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades?	X		X		X		
5	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?	X		X		X		

- VARIABLE II: Principio de Mérito y Capacidad

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Ingreso								
1	¿En el año 2020, el MINEDU, ¿convocó a concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿En el año 2020, su IE, informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, el MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?							
7	¿En el año 2020, la UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
8	¿En el año 2020, su IE, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Permanencia								
1	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿En el año 2020, la UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿En el año 2020, su IE, se desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
7	¿Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial?	X		X		X		
8	¿Considera Ud., necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que su permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Mejoras Remunerativas								
1	¿Considera Ud., Que las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que, para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas, ¿debe ser previa evaluación del docente?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas?	X		X		X		
5	¿En el año 2020, el MINEDU, ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, la UGEL, ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa?	X		X		X		

7	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa?	X		X		X	
8	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?	X		X		X	
9	¿En el año 2020, la UGEL, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?	X					
10	¿En su IE, el año 2020, se ha otorgado algún incentivo a los docentes?	X		X		X	
11	¿En el año 2020, el Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 : Ascenso							
1	¿Para Ud., los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad?	X		X		X	
2	¿Considera Ud., que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial?	X		X		X	
3	¿Considera Ud., los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad?	X		X		X	
4	¿En el año 2020, el MINEDU, ha convocado concurso público para el ascenso de docentes?	X		X		X	
5	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes?	X		X		X	
6	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial?	X		X		X	
7	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?			X		X	
8	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
9	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
10	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para el ascenso docente?	X		X		X	
11	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: **ORIHUELA SANTANA PEDRO JESUS...DNI: 20080908**
Especialidad del validador: **MG. DERECHO CIVIL Y COMERCIAL**

Lima 20 de abril del 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.

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VALIDACION 3
- VARIABLE I: Derecho Constitucional de la Carrera Pública Magisterial

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Evaluación								
1	¿Para Ud., La Constitución establece el derecho a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza la evaluación de desempeño en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ingreso docente a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con la evaluación de desempeño docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Capacitación								
1	¿Para Ud., La Constitución garantiza la capacitación del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza la actualización del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza la especialización del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de actualización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los cursos de especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Promoción								
1	¿Para Ud., La Constitución garantiza la promoción del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., La Constitución garantiza los concursos de ascenso del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza el acceso a cargos directivos del docente en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de ascenso de docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., en el año 2020, el Estado está cumpliendo con los concursos de acceso a cargos directivos para el docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : Profesionalización								
1	¿Para Ud., La Constitución, garantiza la profesionalización del docente, ¿para ejercer la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿Para Ud., la Constitución, garantiza la formación de docentes en institutos y universidades, ¿para el ejercicio de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿Para Ud., La Constitución garantiza programas de formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación docente en institutos y universidades?	X		X		X		
5	¿Cree Ud., que al año 2020, el Estado viene cumpliendo con la formación y capacitación permanente de docentes en la carrera pública magisterial?	X		X		X		

- VARIABLE II: Principio de Mérito y Capacidad

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Ingreso								
1	¿En el año 2020, el MINEDU, ¿convocó a concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿En el año 2020, su IE, informó plazas vacantes para el ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló el concurso de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿En los concursos públicos, se debe respetar el cuadro de méritos?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, el MINEDU, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
7	¿En el año 2020, la UGEL 01 estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
8	¿En el año 2020, su IE, estableció un cuadro de méritos de ingreso a la carrera pública magisterial?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que los principios de mérito y capacidad valoran el derecho de ingreso a la carrera docente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Permanencia								
1	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
2	¿En el año 2020, la UGEL 01, convocó a capacitación y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
3	¿En el año 2020, su IE, se desarrolló capacitaciones y/o especialización docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
4	¿En el año 2020, el MINEDU, convocó a evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
5	¿En el año 2020, la UGEL 01, desarrolló las evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, en su IE, se desarrolló evaluaciones de desempeño docente de la carrera pública magisterial?	X		X		X		
7	¿Las capacitaciones del MINEDU contribuyen a conservar su permanencia en la carrera magisterial?	X		X		X		
8	¿Considera Ud., necesario las evaluaciones de desempeño para conservar su permanencia en la carrera magisterial?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que su permanencia en la carrera magisterial debe sustentarse en los principios de mérito y capacidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Mejoras Remunerativas								
1	¿Considera Ud., Que las remuneraciones por escalas responden al principio de mérito y capacidad entre los docentes?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que, para el acceso a las mejoras remunerativas por escalas, ¿debe ser previa evaluación del docente?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que las remuneraciones por escalas promueven el logro de méritos entre los docentes?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., las asignaciones e incentivos forman parte de las mejoras remunerativas?	X		X		X		
5	¿En el año 2020, el MINEDU, ha realizado evaluación para acceder a mejorar en su escala remunerativa?	X		X		X		
6	¿En el año 2020, la UGEL, ha realizado la evaluación docente para acceder a mejorar en su escala remunerativa?	X		X		X		

7	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con los requisitos para ascender a mejorar su escala remunerativa?	X		X		X	
8	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?	X		X		X	
9	¿En el año 2020, la UGEL, ha dispuesto alguna asignación o incentivo para los docentes?	X		X		X	
10	¿En su IE, el año 2020, se ha otorgado algún incentivo a los docentes?	X		X		X	
11	¿En el año 2020, el Estado a dispuesto el aumento de las remuneraciones de los docentes?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 : Ascenso							
1	¿Para Ud., los ascensos de escala deben darse por concurso público para garantizar el principio de mérito y capacidad?	X		X		X	
2	¿Considera Ud., que las documentaciones contenidas en su escalafón magisterial contribuyen en su posibilidad de ascender en la carrera magisterial?	X		X		X	
3	¿Considera Ud., los ascensos en la Carrera magisterial deben sustentarse únicamente en los principios de mérito y capacidad?	X		X		X	
4	¿En el año 2020, el MINEDU, ha convocado concurso público para el ascenso de docentes?	X		X		X	
5	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado algún concurso público para el ascenso de docentes?	X		X		X	
6	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para ascender en la carrera pública magisterial?	X		X		X	
7	¿En el año 2020, el MINEDU, ha dispuesto concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
8	¿En el año 2020, la UGEL, ha desarrollado concurso público para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
9	¿En su IE, el año 2020, laboran docentes con requisitos para acceder a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	
10	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para el ascenso docente?	X		X		X	
11	¿El Escalafón docente, está regulado como un criterio para ascender a cargos en las diferentes áreas de desempeño laboral?	X		X		X	

Título de la tesis de investigación: Derecho Constitucional de la carrera pública magisterial y el principio de mérito y capacidad docente I.E N°7035 SJM - 2020

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/Segunda Especialidad/Lic: ALEGRIA TOSCANO ROSARIO J. **DNI: 20070264**

Especialidad del validador: **Lic. en Pedagogía y Humanidades / 2da. Espec. Problemas de Aprendizaje / Mg. FILOSOFIA E INVESTIGACION.**

Lima, 25 de abril del 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.

⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Tabla de procesamiento de datos

Derecho constitucional de la carrera pública magisterial																									
Sujetos	P1	P2	P3	P4	P5	Sub Total	P6	P7	P8	P9	P10	Sub Total	P11	P12	P13	P14	P15	Sub Total	P16	P17	P18	P19	P20	Sub Total	TOTAL
	Evaluación						Cpacitación						Promoción						Profesionalización						
1	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	39
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
3	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	37
4	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	39
5	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	2	8	32
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	39
7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	1	1	1	1	2	6	1	2	2	2	2	9	34
8	1	2	1	2	1	7	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	7	26
9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
10	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	27
11	1	1	1	2	2	7	1	2	2	2	2	9	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	33
12	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	9	35
13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	10	38
14	2	2	2	1	1	8	2	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	2	8	29
15	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9	37
16	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	1	2	2	2	2	9	28
17	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	36
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	25
19	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	36
20	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	9	34
21	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	2	8	1	1	2	2	2	8	33
22	1	2	2	1	1	7	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	34
23	1	1	2	1	2	7	2	2	2	1	1	8	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	28
24	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	38
25	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10	38
26	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	38
27	2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	36
28	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	30
29	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	30
30	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	32
31	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	8	2	2	1	2	1	8	1	2	2	2	1	8	34
32	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	2	9	37
33	2	2	2	2	1	9	2	2	1	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	35
34	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	1	1	1	2	2	7	1	1	2	1	1	6	31
35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	20
36	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	2	7	1	1	2	1	2	7	29
37	2	2	2	1	2	9	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	2	1	1	1	1	6	28
38	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	5	32
39	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	39
40	1	1	1	2	2	7	2	2	2	1	2	9	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	1	6	29
41	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	8	1	1	2	2	2	8	34
42	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	39
43	1	1	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	29
44	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	31

Principio de mérito y capacidad																				
Sujetos	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	Sub Total	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	Sub Total
	Ingreso										Permanencia									
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	1	2	1	16
3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	1	2	2	1	1	2	1	2	1	13
6	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
7	2	2	1	2	1	1	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	2	1	1	2	2	14
9	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
10	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
11	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
12	1	2	2	2	1	2	2	2	1	15	2	2	2	1	2	2	1	1	1	14
13	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
14	2	2	1	2	1	1	1	1	2	13	2	2	2	1	1	1	2	2	1	14
15	2	2	2	2	1	1	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
16	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	2	1	2	1	1	1	14
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
18	1	2	2	2	1	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
19	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	1	1	2	2	2	2	1	2	1	14
20	1	2	2	2	1	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	2	1	16
21	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	1	2	1	16
22	1	2	2	2	1	2	2	2	1	15	1	2	2	1	2	2	2	1	1	14
23	1	2	2	2	1	1	1	2	1	13	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15
24	1	2	2	2	1	2	2	2	2	16	1	2	2	1	1	2	1	2	2	14
25	2	2	1	1	1	1	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
26	2	2	1	2	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
27	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13
28	2	2	1	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
29	2	2	1	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
30	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
31	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	1	1	15
32	1	2	1	2	1	1	2	2	1	13	1	2	2	2	2	2	1	1	2	15
33	1	1	2	2	1	1	1	2	1	12	1	1	2	1	1	2	2	1	1	12
34	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	1	1	2	2	2	2	1	1	1	13
35	2	2	1	2	1	2	1	1	1	13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
36	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	1	2	2	2	2	2	1	1	15
37	1	2	1	2	1	2	2	2	1	14	1	1	2	2	2	2	1	2	1	14
38	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	1	15
39	2	2	1	2	1	2	2	2	1	15	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16
40	2	2	1	2	1	2	2	2	1	15	1	1	2	2	2	2	2	1	1	14
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
43	2	2	1	2	1	2	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
44	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16

Principio de mérito y capacidad																									
Sujetos	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	Sub Total	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Sub Total	TOTAL
	Mejoras remunerativas												Ascenso												
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	18	72
2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	21	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	18	71
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	70
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	22	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	22	78
5	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	20	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	17	63
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	16	65
7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	17	67
8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	20	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	18	62
9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	19	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	15	65
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	20	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	69
11	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	17	70
12	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	19	69
13	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	17	70
14	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	21	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	17	65
15	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	19	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	15	66
16	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	20	70
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	72
18	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	22	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	20	72
19	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	16	59
20	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	20	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	16	67
21	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	15	63
22	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	20	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	20	69
23	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	17	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	17	62
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	59
25	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	22	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	21	73
26	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	17	67
27	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	20	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	18	67
28	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	16	67
29	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	19	74
30	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	19	71
31	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	16	65
32	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	17	63
33	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	15	57
34	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	19	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	19	67
35	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	19	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	16	58
36	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	13	59
37	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	16	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	17	61
38	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	19	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	17	67
39	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	17	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	17	65
40	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	19	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	16	64
41	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	16	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	19	61
42	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	15	69
43	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	18	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	17	66
44	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	17	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	16	65

Anexo 7: Consentimiento Informado



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

San Juan de Miraflores, 17 de mayo del 2021

OFICIO N° 086 - 2021 D.I.E. N° 7035

SR.
HUGO EDGAR CALLA CALLA
PROFESOR DE LA I.E. 7035 - UGEL 01

PRESENTE. -

ASUNTO : *Autorización para aplicación de instrumento de investigación.*

De mi mayor consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo dando atención a su solicitud presentada mediante los canales correspondientes, se **AUTORIZA** la aplicación del instrumento de investigación solicitada por el profesor: HUGO EDGAR CALLA CALLA, identificado con D.N.I. 09411431 de la Institución Educativa 7035 correspondiente a la UGEL01 de San Juan de Miraflores.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para brindar a Ud. Las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Félix E. Castillo López
Director de la I.E. 7035
D.N.I. N° 32404316

Anexo 8: Fotos de la Institución Educativa N° 7035

