

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales en docentes Contratados y Nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Para optar el Título Profesional de: Abogado

Presentado por :Bach. Albornoz Ramos, Leonardo Alain.
Bach. Paucar Muñoz, Patricia Maquely.

Asesor : Mg. Carbajal Mendoza Merlin Josue

Línea de Investigación Institucional : Desarrollo Humano y Derecho

Fecha de Inicio y Culminación : Noviembre 2019 /Octubre de 2020.

Huancayo – Perú

2020

HOJA DE APROBACIÓN DE JUECES

Dr.

Director

Jurado

Jurado

Jurado

Mag.

Secretario Académico

FALSA PORTADA

ASESOR:
MG. Carbajal Mendoza, Merlin Josue.

DEDICATORIA

A mi padre espiritual Ángel quien fue la inspiración para formarme en esta nueva etapa profesional, hoy no está conmigo, pero él siempre estará y está presente en mi mente y corazón como un ángel que guía e ilumina mis pasos día a día.

A mi madre Olinda, quien está constantemente en mis ideales y metas y sobre todo a forjarme profesionalmente en el derecho.

A mis hermanos Joseph y Christian, quienes son la razón para seguir estudiando para ser ejemplo y admiración.

El autor: Leonardo Albornoz.

DEDICATORIA

A mis dos madres Olga y Juana les dedico este esfuerzo en reconocimiento a su apoyo constante e incondicional y el inmenso amor puro lo cual se expresa en pilares fundamentales de mi vida personal y profesional.

A mis dos hermanos Omar y Luis quienes son la luz de mi caminar para conseguir este nuevo reto e impulsarme en este emprendimiento profesional.

A mi hijo Patrick por el ser el motor más fiel y confiable que encontré en esta etapa de ser madre y estudiante a la vez. Además, es el regalo más precioso que me pudo dar la vida y también la razón de esforzarme cada día, lo cual me produce la motivación, pasión y energía de seguir adelante.

El autor: Patricia Paucar.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes –Filial Satipo, al cual considero como alma mater y todos los catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, que marcaron en nuestras enseñanzas para ser profesionales competentes en la sociedad.

Autor : Leonardo Albornoz.

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa Universidad Peruana Los Andes por ser alma mater de la Selva Central y catedráticos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, quienes les debo gran parte de mis conocimientos y por prepararnos para un futuro competitivo no solo como los mejores profesionales sino también como mejores personas.

El autor: Patricia Paucar.

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JUECES.....	ii
FALSA PORTADA.....	iii
ASESOR:.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
CONTENIDO	ix
CONTENIDO DE TABLAS.....	xii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Descripción de la realidad problemática:	17
1.2 Delimitación del Problema:	21
1.3 Formulación del Problema:	22
1.3.1 Problema General:.....	22
1.3.2 Problema (s) Especifico (s):	22
1.4 Justificación:	23
1.4.1 Social:	23
1.4.2 Teórica:	24
1.4.3 Metodológica:	25
1.5 Objetivos:.....	26
1.5.1 Objetivo General:	26
1.5.2 Objetivo (s) Especifico (s):	26
CAPITULO II MARCO TEÓRICO:	28
2.1 Antecedentes:	28
2.1.1 Antecedentes Nacionales:	28
2.1.2 Antecedentes Internacionales:.....	32
2.2 Bases Teóricas o Científicas:	37
2.2.1 Beneficios Sociales:	37
2.3 Marco Conceptual:.....	58
2.3.1 Beneficios Sociales reconocidos en la Ley N° 29944:.....	58

2.3.2	Conceptos referidos sobre la Ineficacia de los beneficios sociales:	61
CAPITULO III HIPÓTESIS:		65
3.1.	Hipótesis general:	65
3.2.	Hipótesis específica (s):.....	65
3.3.	Variable :	66
Definición conceptual y operacional.....		67
CAPITULO IV METODOLOGÍA		80
4.1.	Método de investigación:	80
4.1.1.	Métodos generales:	80
4.1.2.	Métodos específicos:.....	81
4.1.3.	Métodos particulares:	81
4.2.	Tipo de investigación:.....	81
4.3.	Nivel de investigación:.....	82
4.4.	Diseño de investigación:	82
4.5.	Población y muestra:.....	83
4.5.1.	Población:	83
4.5.2.	Muestra:	83
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	84
4.7.	Técnicas, procesamiento y análisis de datos:	85
4.7.1.	Técnicas de procesamiento:.....	85
4.7.2.	Análisis de datos:	86
4.8.	Aspectos éticos de la Investigación:	89
4.9.	Confiabilidad del instrumento:.....	90
4.10.	Validez del instrumento:.....	90
5.	CAPITULO V RESULTADOS:	91
5.1.	Descripción de resultados:.....	91
5.1.1.	Descripción de resultados de la variable:	91
a.	Resultado de la dimensión “Pago de escolaridad”	93
b.	Resultado de la dimensión “Pago por fiestas patrias y navidad”	96
c.	Resultados de la dimensión “Pago de encargatura de dirección	98
d.	Resultados de la dimensión “Pago de Preparación de Clases”	101
e.	Resultados de la dimensión “Pago por luto y sepelio”	103
f.	Resultados de la dimensión “Asignaciones temporales”	106
g.	Resultados de la dimensión “Compensación extraordinaria transitoria”: ..	109

h. Resultados de la dimensión “Tiempo de servicios”	112
5.3. Contrastacion de hipótesis:	115
a) Contrastación de la hipótesis general.....	115
b) Contrastaciones de las hipótesis específicas:	116
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	125
CONCLUSIONES	137
RECOMENDACIONES	139
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:	141
ANEXOS	143
Matriz de consistencia:	144
Matriz de operacionalización de las variables:	149
Matriz de operacionalización del instrumento:	164
El instrumento de investigación:	172
Constancia de aplicación:.....	175
Confiabilidad y validez de instrumento.....	177
Data de procesamiento de datos:.....	188
.....	189
Consentimiento informado.....	199
Fotos de Aplicación del instrumento	201

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA N°01 "Salario Bruto Anual"	18
TABLA N°02 "Remuneración a nivel mundial por ser docente"	19
TABLA N°03 "Ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales" ...	91
TABLA N°04 "Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales".	92
TABLA N°05 "Ley N°29944 Pago de Escolaridad"	93
TABLA N°06 "Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales en el Pago por escolaridad"	94
TABLA N°07 "Ley N°29944-Pago de fiestas patrias y navidad"	96
TABLA N°08 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago de por fiestas patrias y navidad".	97
TABLA N°09 "Ley N°29944-Pago de encargatura de dirección".	98
TABLA N° 10 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago de encargatura de dirección".	99
TABLA N° 11 "Ley N°29944-Pago de Preparación de clases".	101
TABLA N° 12 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago por preparación de clases".	102
TABLA N° 13 "Ley N°29944 Pago por luto y Sepelio"	103
TABLA N° 14 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago por Luto y Sepelio". ...	104
TABLA N° 15 "Ley N°29944 - Pago de Asignaciones Temporales"	106
TABLA N° 16 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago por asignaciones temporales".	108
TABLA N° 17 "Ley N°29944 - Pago de Compensación Extraordinaria Transitoria"	109
TABLA N° 18 "Ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por Compensación Extraordinaria Transitoria"	110
TABLA N° 19 "Ley N° 29944 - Pago de Tiempo de Servicios"	112
TABLA N°20 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago de asignación por tiempo de servicios".	113
TABLA N°21 "Prueba Chi cuadrado para la hipótesis general".	115
TABLA N°22 "Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n°1"	116
TABLA N°23 "Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 2"	118
TABLA N° 24 "Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 3"	119
TABLA N° 25 "Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 4"	120

TABLA N° 26 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n°5”	121
TABLA N° 27 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 6”	122
TABLA N°28 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico N°07”	123
TABLA N° 29 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n°8”	124

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA N°01 "Porcentaje en gasto en educación a nivel mundial"	18
FIGURA N°02 "Porcentaje del PBI en América Latina".	20
FIGURA N°03 "Nivel de ineficacia de la Ley N° 29944"	91
FIGURA N°04 "Categorías de la ineficacia de la Ley N° 29944".	92
FIGURA N°05 "Ineficacia de pago de escolaridad"	94
FIGURA N°06 "Pago por Escolaridad de la Ley N° 29944".....	95
FIGURA N°07 "Ineficacia por fiestas patrias y navidad"	96
FIGURA N°08 "Pago por fiestas patrias y navidad de la Ley N° 29944".	97
FIGURA N°09 "Ineficacia de pago de encargatura de Dirección".	99
FIGURA N° 10 "Pago de Encargatura de dirección de la Ley N° 29944".....	100
FIGURA N° 11 "Ineficacia de preparación de clases"	101
FIGURA N° 12 "Pago por Preparación de clases de la Ley N° 29944	102
FIGURA N° 13 "Ley N° 29944 - Pago de luto y Sepelio"	104
FIGURA N° 14 "Pago por Luto y Sepelio de la Ley N°29944"	105
FIGURA N° 15 "Ley N° 29944 – Pago de Asignaciones Temporales"	107
FIGURA N° 16 "Asignaciones Temporales de la Ley N° 29944".....	108
FIGURA N° 17 "Ineficacia de compensación Extraordinaria Transitoria"	109
FIGURA N° 18 "Pago por Compensación Extraordinaria Transitoria de la Ley N° 29944".....	111
FIGURA N° 19 "Ineficacia de Tiempo de Servicios"	112
FIGURA N° 20 "Tiempo de Servicios de la Ley N° 29944".....	113
FIGURA N° 21 "Ingreso de la primera visita a la Ugel-Satipo".	201
FIGURA N°22 "Ingreso de la primera visita a la Ugel- Satipo"	201
FIGURA N°23 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente nombrado".....	202
FIGURA N°24 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente contratado"....	203
FIGURA N°25 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente nombrado".....	204
FIGURA N°26 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente contratado"	205
FIGURA N°27 "Resolución de contratado - 2019".	206
FIGURA N°28 "Boleta de pago - docente contratado"	207
FIGURA N°29 "Resolución de Nombramiento - 2017"	208
FIGURA N°30 "Boleta de pago - docente nombrado"	209

RESUMEN

La tesis titulada *Ineficacia de la ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019*, el objetivo general es identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo 2019.

La investigación realizada se ubica en el tipo básico de nivel descriptivo, con un diseño descriptivo comparativo; se utilizó el método científico y un enfoque cuantitativo, con una muestra de 250 docentes entre contratados y nombrados. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario realizando 56 preguntas entre ocho dimensiones siendo de respuesta dicotómica si- no basados en los aspectos éticos de la investigación para la recolección de datos sin alterar los derechos en el ámbito laboral.

Así mismo para la recolección y procesamiento se tomó en cuenta tablas, gráficos, estadísticas descriptivas e inferencial que van a servir para el análisis de datos se llegó a la conclusión general que la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t =5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en consecuencia aceptamos que existe diferencia en un nivel de significancia de ineficacia de la Ley N°29944 de los beneficios sociales de los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo en el año 2019.

PALABRAS CLAVE: Ineficacia de la ley N°29944 beneficios sociales, pago por escolaridad, pago de fiestas patrias y navidad, pago de encargatura de dirección, pago de preparación de clases, pago por luto y sepelio, pago por asignaciones temporales, pago por compensación extraordinaria transitoria y pago por tiempo de servicios.

ABSTRACT

The thesis entitled Ineffectiveness of Law No. 29944 right to social benefits in hired and appointed teachers of Ugel Satipo, 2019, the general objective is to identify the difference in the level of ineffectiveness of Law No. 29944 right to social benefits in hired and appointed teachers of the Ugel Satipo 2019.

The research carried out is located in the basic type of descriptive level, with a comparative descriptive design; The scientific method and a quantitative approach were used, with a sample of 250 teachers between hired and appointed. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, asking 56 questions among eight dimensions, with a dichotomous response but based on the ethical aspects of the research for data collection without altering rights in the workplace.

Likewise, for the collection and processing, tables, graphs, descriptive and inferential statistics that will be used for data analysis were taken into account. The general conclusion was reached that the calculated Chi-square ($X^2_c = 20$) is greater than the Chi-square from the table ($X^2_t = 5.9915$) we deny the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, consequently we accept that there is a difference in a level of significance of ineffectiveness of Law No. 29944 of the social benefits of the teachers hired and appointed of the Ugel Satipo in 2019

KEY WORDS: Ineffectiveness of law No. 29944 social benefits, payment for schooling, payment of national holidays and Christmas, payment of management commission, payment of class preparation, payment for mourning and burial, payment for temporary assignments, payment for compensation temporary extraordinary and payment for time of services..

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado *“Ineficacia de la ley N° 29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019”* es un tema de gran relevancia para nuestra sociedad peruana, lo cual se centra en la desigualdad económica y social entre los docentes nombrados y docentes contratados con respecto a los beneficios sociales.

Se fundamentó en un análisis descriptivo comparativo sobre beneficios sociales de la Ley de Reforma Magisterial N°29944 entre maestros nombrados y maestros contratados que son considerados trabajadores públicos del Estado Peruano lo cual al ser trabajadores adquieren por naturaleza derechos laborales en la que se debe respetar el orden jerárquico de la norma y utilizar fuentes a nivel nacional e internacional con caracteres doctrinarios y jurídicos.

El trabajo de investigación es de tipo básica y su propósito se encuentra en la responsabilidad de salvaguardar las leyes y normas basándose en el respeto y cumplimiento a cabalidad sobre la “igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y dignidad de la persona humana”, puesto que están plasmados en nuestro ordenamiento jurídico nacional.

Nuestros derechos constitucionales necesitan ser interpretados de la manera más favorable para su efectividad coadyuvando a la defensa de estos derechos que son los beneficios sociales que se le asignan a docentes nombrados y contratados por ende tienen carácter de irrenunciabilidad y existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley de Docentes Contratados y Nombrados de la Ugel Satipo.

Por ello contamos con una sola variable de investigación cuya población estuvo conformada por dos muestras una de docentes contratados y otra de docentes nombrados. Se utilizó la encuesta a través del formulario de google drive donde los reactivos presentados están de acuerdo a la variable de estudio. Para establecer la

confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 30 docentes de la Ugel Satipo, los mismos que fueron procesados utilizando el programa R del Microsoft Excel 2019.

Se obtuvo como coeficiente de confiabilidad 0,687 lo cual nos indica que tiene alta confiabilidad, luego se procesaron los datos haciendo el uso del programa estadístico informático SPSS V26 se ha dividido en cinco partes para mayor entendimiento y precisión sobre los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados:

En la primera parte se encuentra el Capítulo I, denominado planteamiento de la Investigación el cual contiene la descripción de la realidad problemática, delimitación, formulación del problema tanto general y específico, justificación tanto social, teórica como metodológica y en los objetivos encontramos los generales y específicos.

En la segunda parte, se encuentra el Capítulo II, denominado Marco Teórico de la Investigación, el cual está conformado por tres sub capítulos que contienen antecedentes de nivel nacional e internacional, bases teóricas o científicas y marco conceptual en la que despliega información de las variables como: conceptos y marco formal y legal que se expresan en artículos constitucionales a nivel nacional e internacional.

En la Tercera parte, encontramos el Capítulo III, denominado Hipótesis lo cual está inmerso con la hipótesis general e hipótesis específicas las variables del trabajo de investigación y la matriz de consistencia.

En la cuarta parte se encuentra el Capítulo IV denominado Metodología de la Investigación lo cual comprende el método científico de lo que se usó y se subdivide en general, específico y particular, el tipo es básico, nivel descriptivo, diseño descriptivo comparativo, población de tipo probabilística, técnicas e instrumentos para la recolección de datos que fue la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario de encuesta, técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos de la investigación.

La quinta parte, Capítulo V denominado Resultados los cuales se precisaron la Descripción de Resultados y Contrastación de hipótesis. Además, encontramos Análisis y Discusión de Resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Referencia Bibliográfica, que son todos los libros y páginas web consultadas para la presente investigación y Anexos, que son todos los instrumentos utilizados en la tesis de investigación.

Los autores.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática:

Al iniciar con nuestra investigación nos encontramos con diferentes realidades con respecto a los beneficios laborales es decir beneficios sociales que le asignaron a sus docentes en el área de educación. Tenemos varios ejemplos a nivel mundial como Luxemburgo un docente gana \$ 8 325 dólares mensuales, incluidos sueldos adicionales y las aportaciones.

En Alemania sus docentes son valorados en su sistema es decir un profesor recibe \$ 5 486 dólares por enseñanza. Por ende, perciben beneficios económicos sociales que coadyuvan a mejorar su salario.

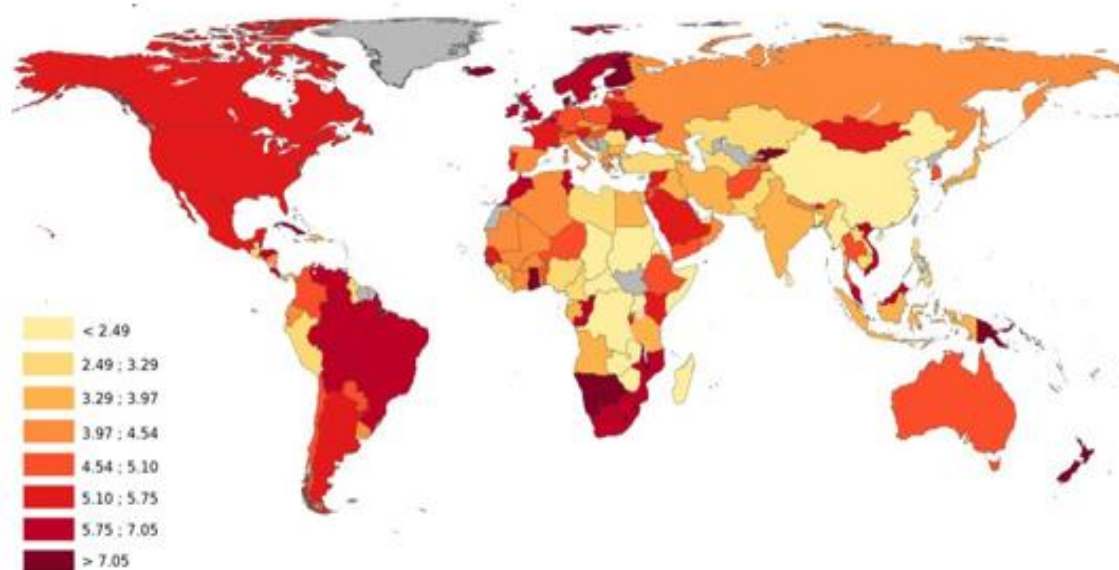
En USA los beneficios sociales están normados en sus leyes federales o estatales y de acuerdo al costo de vida de cada estado un promedio de \$ 4 479 dólares.

En España los docentes contratados y nombrados perciben los mismos beneficios sociales sin ninguna referencia de Régimen Laboral.

Dada la compensación y las condiciones laborales como base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible, ya que representan el sustento de la dignidad de la persona y de su igualdad en la sociedad por tanto se ve una tendencia de valoración hacia el docente en mejorar sus condiciones de beneficios económicos.

Lo que hacen estos países a nivel mundial es valorar a su personal docente porque es la madre de otras carreras y esto se evidencia en el PBI que le asigna a educación.

FIGURA N°01 "Porcentaje en gasto en educación a nivel mundial"



Fuente: Según el BM (2017)

TABLA N°01 "Salario Bruto Anual"

SALARIO BRUTO ANUAL EN EUROS DEL PROFESORADO A JORNADA COMPLETA EN CENTROS PÚBLICOS (Curso 2015-16. DATOS EURYDICE)												
PAÍSES de nuestro entorno. Total 21 países	INFANTIL			PRIMARIA			SECUNDARIA INFERIOR (ESO)			SECUNDARIA SUPERIOR (BACHILLERATO)		
	Salario oficial		Salario medio real	Salario oficial		Salario medio real	Salario oficial		Salario medio real	Salario oficial		Salario medio real
	Mínimo	Máximo		Mínimo	Máximo		Mínimo	Máximo		Mínimo	Máximo	
España (1)	28.431	40.289	s.d.	28.431	40.289	s.d.	31.737	44.711	s.d.	31.737	44.711	s.d.
Bélgica (French Community)	30.138	51.920	42.488	30.138	51.920	41.948	30.138	51.920	40.982	37.494	65.691	52.294
Bélgica (German-speaking)	31.741	50.851	s.d.	31.741	50.851	s.d.	31.741	50.851	s.d.	39.750	64.492	s.d.
Bélgica (Flemish Community)	31.156	53.645	44.357	31.156	53.645	44.848	31.156	53.645	43.718	38.745	67.867	56.594
Dinamarca	42.468	47.073	53.091	44.580	52.776	55.652	44.580	52.776	55.652	44.630	57.999	62.277
Alemania(2014-15)	s.d.	s.d.	s.d.	44.860	59.734	s.d.	50.448	66.510	s.d.	50.764	73.709	s.d.
Irlanda	s.d.	s.d.	s.d.	28.092	59.359	s.d.	28.092	59.359	s.d.	28.092	59.359	s.d.
Grecia	13.104	24.938	17.926	13.104	24.938	18.133	13.104	24.938	18.133	13.104	24.938	18.133
Francia	24.595	44.254	33.354	24.595	44.254	32.905	26.803	46.603	38.311	27.300	47.149	42.192
Italia	23.051	33.884	29.673	23.051	33.884	29.673	24.849	37.211	30.618	24.849	38.901	32.294
Chipre	23.885	58.107	38.042	23.885	58.107	38.857	23.885	58.107	38.811	23.885	58.107	38.811
Luxemburgo	72.000	127.200	s.d.	72.000	127.200	s.d.	81.600	141.840	s.d.	81.600	141.840	s.d.
Austria	s.d.	s.d.	s.d.	33.157	58.813	s.d.	33.157	58.813	s.d.	34.116	70.853	60.389
Portugal	21.960	42.377	31.805	21.960	42.377	28.697	21.960	42.377	30.032	21.960	42.377	30.032
Finlandia	28.811	31.116	32.539	32.234	41.924	44.141	34.813	45.277	48.701	36.916	48.876	54.833
Suecia	30.534	40.798	35.666	30.791	46.186	38.617	30.791	46.186	38.617	35.281	49.778	42.081
Inglaterra y Gales	30.646	52.175	46.016	30.646	52.175	46.016	30.646	52.175	50.700	30.646	52.175	50.700
Irlanda del Norte	30.340	51.657	51.998	30.340	51.657	51.685	30.340	51.657	54.125	30.340	51.657	55.095
Escocia	36.686	48.783	46.200	36.686	48.783	46.200	36.686	48.783	46.200	36.686	48.783	46.200
Liechtenstein	72.399	117.483	s.d.	78.971	128.158	s.d.	86.123	139.760	s.d.	93.268	151.372	s.d.
Noruega (2)	41.063	s.d.	51.549	46.460	s.d.	57.521	46.460	49.857	s.d.	57.521	49.857	62.798
MEDIA sin Noruega	33.644	53.915	-----	34.521	56.352	-----	36.132	58.675	-----	38.058	63.032	-----

Fuente: Según el BID (2017)

TABLA N°02 "Remuneración a nivel mundial por ser docente".



Fuente: Diario "El Tiempo"- 23 de agosto de 2017.

Según el Banco Mundial (BM) – 2017, señala que el porcentaje de PBI en Educación de América por parte del Perú es baja comparada con otros países de la región con un nivel similar de desarrollo este nivel de ingresos es insuficiente para atender las demandas de gastos.

En sector social como educación es decir mantiene una asignación presupuestal por debajo del promedio de Latinoamérica (4,25%) solo se le ha destinado el 3,8% del PBI lo que amerita una inversión irrisoria lo cual genera insatisfacción laboral y la no valoración al profesional docente es entonces indispensable de que lo mencionado se analice por los entes correspondientes.

El ministerio de economía y finanzas conocido por sus sigla MEF es el ente regulador que tiene como función principal administrar el presupuesto público es decir se establece la regla para las asignaciones presupuestarias a las entidades públicas del Estado Peruano por ende el Sector Educación no es ajeno a ello.

El sector de educación a través del Ministerio de Educación (MINEDU) le otorga vital importancia al docente según lo descrito en la Ley N° 29944 "Ley de Reforma Magisterial", la cual en su artículo 4° dice: "El

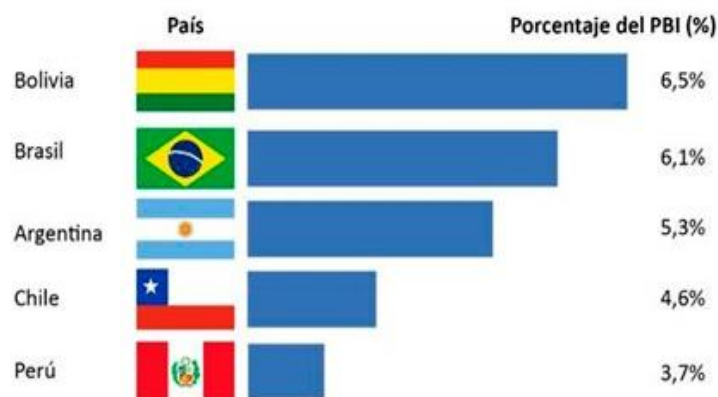
docente es un profesional de la educación... con calificaciones y competencias debidamente certificadas”.

A una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia, sin embargo mantiene una asignación presupuestal por debajo del promedio de Latinoamérica (4,25%) solo se le asigna el 3.5% del gasto público lo que amerita una inversión irrisoria la cual genera desigualdad económica social, promoción del bienestar y desarrollo personal ante otras profesiones.

A nivel de estado no hay valoración hacia la profesión de la docencia solo queda en un papel pero no se practica en la realidad porque debemos saber que los maestros contratados y nombrados son el eje fundamental de un país puesto que ellos promueven los aprendizajes para los diferentes niveles y especialidades.

Así mismo se debe dar mayor retribución económica, política y social con respecto a los beneficios sociales no debe de haber desigualdad.

FIGURA N°02 "Porcentaje del PBI en América Latina".



Fuente: Según el BID – (2017)

Es así que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Satípo pertenecientes a la provincia de Satípo región Junín, en el año 2019 existió 2 000 Docentes de los cuales 1 000 pertenecen al sector contratado de educación.

Encontramos brechas económicas que se visualizan en las fuentes (Resoluciones – Boletas de Pago). Tomando en cuenta las boletas de pago, en los rubros de los derechos de beneficios sociales como el pago de escolaridad, dirección es así que podemos decir que al docente contratado no se le asigna, incurriendo a la desigualdad de derechos. Así mismo se estaría vulnerando y discriminando los derechos laborales reconocidos por nuestra constitución.

Además en las resoluciones en la parte resolutive se le encarga las funciones de director al docente contratado es decir se le encarga funciones pero no se le reconoce el pago de dirección conllevando así a la desigualdad salarial.

Estas explicaciones que tiene que ver con aspectos como la discriminación laboral, condiciones inadecuadas de trabajo, inestabilidad laboral diferenciado entre docentes nombrados y contratados por precisar su condición laboral de nombrados y contratados y niveles insuficientes de remuneración. Estos aspectos afectan al docente contratado.

1.2 Delimitación del Problema:

En la tesis de investigación abarcó sobre el pago de los beneficios sociales y su ineficacia en la Ley N° 29944 tanto en docentes contratados y nombrados, con la finalidad de identificar el nivel de ineficacia de los beneficios sociales entre contratados y nombrados en la Reforma Magisterial.

Delimitación Espacial:

Se realizó en la Ugel Satípo perteneciente a la provincia y distrito de Satípo tanto a docentes contratados y nombrados.

Delimitación Temporal:

En la tesis de investigación correspondió a la periodicidad del 2019 pero culminando a fines de setiembre de 2020

1.3 Formulación del Problema:

1.3.1 Problema General:

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

1.3.2 Problema (s) Especifico (s):

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por Luto y Sepelio en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de Asignaciones Temporales en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por la Compensación Extraordinaria Transitoria en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019?

¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por Tiempo de Servicios en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019?

1.4 Justificación:

1.4.1 Social:

Este trabajo de investigación es viable porque los derechos laborales referidos a beneficios sociales es un problema social en la que el docente se involucra como trabajador en el sector de

educación en la que se hace la distinción el régimen laboral de contratado y nombrado, pero en nuestra constitución no figura estos términos.

Por consiguiente, se puede exigir la igualdad de derechos en los trabajadores entre docentes nombrados y contratados.

Derecho al trabajo para Toyama (2018), el derecho al trabajo está teniendo interpretación constitucional porque como sociedad prevalece la norma superior, así mismo se está utilizando frecuentemente los términos en las sentencias de amparo relacionadas a la materia laboral.

Las interpretaciones se justifican desde una perspectiva legal laboral. Por consiguiente, se puede exigir la modificación o anulabilidad del título de Asignaciones y Beneficios de la Ley de Reforma Magisterial ya que los beneficios sociales están reconocidos de manera subjetiva en nuestra constitución lo que conlleva a reflexionar de cómo se está aplicando la norma en un estado de Derecho.

Por ende, las normativas del sector público en el caso de sector educación a través de su Ley N°29944 deben guardar relación con la constitución u otras normas de orden superior siendo normas imparciales y dar lo que le corresponde a los trabajadores de dicho sector por mandato legal sin alterar ni vulnerar sus derechos reconocidos.

1.4.2 Teórica:

En la tesis de investigación se está utilizando una variable lo cual es relevante porque permitió conocer las diferencias que existe en el nivel de ineficacia de la ley de docentes con respecto a los

beneficios sociales que están inmersos a los derechos laborales que son adquiridos a favor de los trabajadores ya sea en público o privado.

Por ende, el sector de educación no es ajeno a esta realidad se reconoce estos beneficios con criterio de desigualdad, limitación y errónea de aplicabilidad de la norma afectando al punto débil que es al docente contratado lo cual no garantizan una vida digna para los docentes.

También los montos que se establecen son irrisorios para los docentes nombrados ocasionando insatisfacción laboral a comparación de otras profesiones del sector público y privado.

Los beneficios sociales tienen un orden constitucional de mayor rango es decir como son derechos constitucionales por lo cual ninguno se antepone de tal forma que la Ley de docentes contratados y nombrados limita y violenta un derecho constitucional es totalmente inconstitucional.

1.4.3 Metodológica:

Metodológicamente se utilizó el método cuantitativo con el propósito de recolectar datos para poder diseñar y validar el instrumento a través de la entrevista efectuadas a los docentes nombrados y contratados de la provincia de Satipo e identificar la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la ley de los docentes contratados y nombrados con respecto a desigualdad de los beneficios sociales.

Al utilizar la encuesta se ha observado que los que han sido afectados en esta norma son los docentes contratados porque estando en un estado de derecho le han vulnerado sus derechos

laborales las cuales serán validados por juicio de confiabilidad de expertos.

Por tanto, en esta situación se plantea alternativas de solución adecuadas frente al nivel de ineficacia de los beneficios sociales entre docentes contratados y nombrados durante la aplicación de la norma especial que es la Ley de docentes contratados y nombrados, que a su vez servirían para las futuras investigaciones en los temas de Derecho Laboral.

1.5 Objetivos:

1.5.1 Objetivo General:

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

1.5.2 Objetivo (s) Especifico (s):

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por luto y sepelio en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por la compensación extraordinaria transitoria en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO:

2.1 Antecedentes:

2.1.1 Antecedentes Nacionales:

Puecas y Saiden (2017) en su tesis titulada; *Los beneficios económicos y sociales*, para optar el grado o profesional de abogado, realizado en la Universidad de Chiclayo.

Llegando a las conclusiones que los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes transgredidos por la Ley de la Reforma Magisterial, se ven afectados por discordancias normativas y discrepancias teóricas.

Están relacionadas causalmente y se explican por el hecho que no existe concordancia entre la Constitución Política del Perú y la Ley de la Reforma Magisterial; y por conocer y propugnar prioritariamente la aplicación de un planteamiento teórico; por lo que es necesario la aplicación de Tratados Internacionales.

Se puede diferir que utilizaron argumentos jurídicos en la que se precisan los errores en lo que respecta a la Ley de docentes contratados y nombrados lo cual no se ajusta a la realidad constitucional emanada por nuestro estado peruano que tiene carácter nacional. Así mismo esta norma a nivel internacional por los diferentes organismos vulnera los derechos sociales específicamente a los docentes nombrados.

Mamani y Paredes, (2016). En su tesis titulada “*Beneficios sociales de los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada de la Municipalidad de Sachaca*”, para obtener el grado de licenciado, realizado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, una propuesta que permitió establecer el

grado de cumplimiento de los trabajadores en relación a los beneficios sociales.

Los beneficios sociales legales, otorgados a los trabajadores bajo la condición del ordenamiento privado de la Municipalidad Distrital de Sachaca, difiere de que son los beneficios remunerativos, en las cuales se encuentran Asignación Familiar, vacaciones, Descanso semanal, Feriados, Sobretasa Nocturna, las Gratificaciones Legales, compensación por Tiempo de servicio y el seguro de vida Ley.

Cabe indicar que en la legislación laboral se ha regulado la entrega de beneficios sociales por parte del empleador hacia sus trabajadores por lo que los seis primeros son considerados como beneficios sociales remunerativos, mientras que los dos últimos beneficios sociales son considerados como no remunerativos.

También encontramos los beneficios sociales convencionales que son aquellos pagos que percibe el trabajador adicionalmente a la liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva y en mérito de acuerdo de partes.

Siendo el único beneficio social convencional; la asignación por escolaridad, la cual se otorga una vez al año a todos los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca.

Ruidas, Ch. (2016), en su tesis titulada *“Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N°00439-2012-0-2001-JR-LA-01; del distrito Judicial de Piura – Piura 2016”*, para optar el grado de licenciado en derecho, realizado en la Universidad nacional de San Agustín, donde llego a las siguiente conclusión: beneficios sociales en base a estudios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

En la que se determina el mayor rango diferido en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera y segunda instancia conforme a los criterios y técnicas realizados en el actual estudio de investigación.

Según, la materia de Litis, es el pago de beneficios sociales entre ellos, el de gratificación, vacaciones y CTS, derechos que tienen una protección especial de la cual goza el trabajador, lo cual fue declarada fundada conllevando a reflexión sobre la aplicabilidad de los derechos.

Ortiz, C. (2017) en su tesis titulada *“Limitación de Beneficios Sociales y acceso a la Seguridad Social en la creación de puestos de trabajo en el Desarrollo de Actividades Comerciales por empresarios Informales en la Ciudad de Juliaca – 2017”*, para optar el grado de Magister en derecho, realizado en la Universidad Andina de Juliaca,

Llegando a modo de conclusión de que el 12% cumple con la formalidad y el 71% de actividades comerciales que no está formalizada donde en un 43% los empresarios informales no cumplen con el reconocimiento de los beneficios laborales para evitar la carga familiar y pago de otros beneficios y en un 23% por irresponsabilidad y para explotar a sus trabajadores.

También los trabajadores de los centros comerciales tienen conocimiento, donde en un 34% indican que si tiene conocimiento, pero no les da la mayor importancia en un 27% señalan reconocer regularmente, pero no los reclama por miedo a perder su trabajo y en un 39% desconocen, donde muchas veces se conforman.

Así mismo se identificó que en un 54% cuentan de 1 a 5 trabajadores, en un 29% cuentan con 6 a 10 trabajadores y en un 16% cuentan con más de 10 trabajadores cumpliéndose los requisitos establecidos para la formalización de una micro o pequeña empresa. Además, con una visión que se dilucida en la informalidad por parte de las microempresas.

Por la cual deberían de cumplir con otorgarles los beneficios laborales correspondientes a ley como el seguro social, bonificación y otros beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores que son contratados a un puesto de trabajo que gerencia algunos informales en la ciudad de la integración Andina.

Choquenaira y Ramirez (2018) en su tesis titulada “*Beneficios Sociales de los trabajadores de las Micro y Pequeñas empresas, en distrito del Cuzco*”, para optar el título de Abogado, realizado en la Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cuzco, donde llega a las siguiente conclusión : que responde a los resultados obtenidos por la población de cuzco en la que se visualiza de que los empresarios como la parte empleadora vulneran los derechos sociales de los trabajadores de la micro y pequeñas empresas.

Al no reconocer los beneficios sociales por parte de los empleadores hacia sus trabajadores generan aspectos negativos en el desenvolvimiento laboral y personal. Por ende, se recomienda que el estado como representante de la población.

En este caso de los micro y pequeños empresarios es responsable de velar el cumplimiento del pago de beneficios sociales reconocidos constitucionalmente las cual se dividen en ordenamientos públicos y privados.

A través de las oficinas de SUNAFIL u otras instituciones quienes coadyuvan a verificar, controlar y sancionar aquellos empleadores que incumplen y vulneran los derechos con la finalidad de proteger los derechos y beneficios sociales de los trabajadores de este sector.

2.1.2 Antecedentes Internacionales:

Mendez, (2017) En su tesis titulado “*Vulneración de derechos Constitucionales del Trabajador a causa de la Limitación en la distribución de Utilidades*”, para optar el título de Abogado realizado en la Universidad Laica Vicente de Rocafuerte de Guayaquil, con una visión doctrinaria sobre la vulneración de derechos constitucionales.

Concluye que el criterio gubernamental empleado para establecer un techo a las utilidades justificado bajo el principio de solidaridad carece de validez jurídica, ya que tuvo como objetivo subsidiar un sistema universal de seguridad social que permita afiliar a las trabajadoras no remuneradas del hogar y trabajadores autónomos con el excedente de las utilidades de los trabajadores.

Siendo esta obligación única y exclusiva del estado, por tanto, no puede ser permitido que la supuesta idea solidaria se haya realizado en detrimento de los derechos de los trabajadores. Los derechos constitucionales son de igual jerarquía por lo cual ninguno se antepone ante otro de tal manera que la reforma que limita y violenta un derecho fundamental como es la participación de utilidades es totalmente inconstitucional.

Se recomienda que el artículo 97.1 del Código de Trabajo sea declarado inconstitucional, pues al verificar esta normativa legal vulnera los derechos constitucionales del trabajador.

Pedroca. (2016) en su tesis titulado *“Empleo Público y flexiseguridad: Un cambio de paradigma en las relaciones Laborales”*, para optar el grado de doctor, realizado en la Universitat Pompeu Fabra Barcelona, concluye que es necesario analizar la normativa reguladora del empleo público en el marco de las relaciones laborales y de empleo.

Impulsado por las instituciones europeas y caracterizado por la necesidad de proporcionar flexibilidad a las empresas y garantizar al mismo tiempo la seguridad de los trabajadores.

Este modelo se hace efectivo mediante el recurso a disposiciones contractuales flexible, el aprendizaje permanente unas políticas de activación eficaces y sistemas de protección social modernos. Por ende, el empleo público no resulta ajeno a las circunstancias sociales y económicas las cuales se ven afectados por las decisiones jurídicas adoptados por el legislador.

En ese sentido hay que constatar la jurisprudencia para luego analizarla porque se ha tomado textos derogados las cuales mantienen la articulación de las normas conllevando a proceso de reflexión sobre de cómo se está usando la norma.

Soleri. (2016) en su tesis titulado *“El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los Centros Universitarios”* para optar el grado de doctor realizado en la Universidad Ramon Lull Fundación Privada-Barcelona. Un estudio de FUNITEC (URL), EPSEB(UPC) Y EPSEVG (UPC). Se concluye que todo trabajador debe recibir una remuneración con carácter emocional por las tareas realizadas en su

organización, va depender de criterios: modelo de empresa, el estilo de gestión y su equipo directivo.

La perspectiva se basa que teniendo un trato favorable en una relación laboral se posiciona en proactividad y confianza para el desarrollo de sus tareas desde la satisfacción laboral, personal y emocional.

Por tanto, se le debe asignar un valor hacia los trabajadores pues representan el capital humano, es eje fundamental en ese sentido la organización debería trabajar para algo más que le permitiera a los trabajadores sentirse seguros, desarrollados y valorados en la empresa. La realización de esta investigación ha permitido conocer la situación del salario emocional en la UPC y FUNITEC.

Su propósito de investigación se basa con la aplicación de una gestión más humanista se puede afirmar que según su convenio colectivo si existen medidas orientadas a favorecer el equilibrio de la vida personal y profesional de sus empleados y como se ha recordado estas mejoras son extensibles a las universidades que comparten el convenio colectivo.

Marin, A. (2017) en su tesis titulada *“Intervención Democrática y Totalitaria del Estado en el Reconocimiento y el Ejercicio del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo en España”*, para optar el grado de doctor realizado en la Universitat Autònoma de Barcelona.

Concluye que la intervención del estado en Materia Laboral, en especial en la seguridad y salud en el trabajo y en sus tres vertientes (regulatoria, de control, vigilancia y jurisdiccional), se desarrolla en íntima ligazón con los avances y retrocesos sociales y democráticos.

El derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud es el resultado de una visión colectiva de la relación de trabajo que, mediante la acción organizada de los trabajadores, impulsa la intervención pública en la regulación y en la vigilancia de las condiciones de trabajo.

El reconocimiento del derecho desde el punto de vista político y jurídico, la discusión esencial se produce en torno a la intervención del estado en la relación de trabajo. Combatida por el liberalismo dogmático y conservador y a veces también por las organizaciones obreras, que ven con desconfianza la acción de gobiernos que solo representan a las clases burguesas.

La intervención pública solo se reconocerá como decisiva en el avance regulatorio cuando los trabajadores alcancen representación política y se pongan de manifiesto la compatibilidad de la lucha por avances en las condiciones de trabajo y su consolidación normativa.

Morales (2016) En su tesis titulada "*Derechos Sociales Legítimos: La justificación de su protección constitucional en las sociedades democráticas*", para optar el grado de doctor en materia de Derecho realizado en la Universitat Pompeu Fabra concluye en las siguientes interpretaciones:

1.-Los derechos sociales son legítimos porque tienen protección constitucional. Si bien los derechos sociales habitualmente son defendidos como agencias de la justicia social el hecho de los desacuerdos persistentes y fundamentales sobre cuestiones sustantivas torna inviable la justificación de su control judicial de constitucionalidad.

2.-Argumento por la protección de los derechos sociales como exigencias de la democracia. El primer nivel debería ser entendido como encarnado parte de las precondiciones de la legitimidad democrática. Esto es aquellas condiciones materiales que aseguren la posibilidad de la participación política efectiva de todos los ciudadanos y por ello podrían ser protegidos con un control judicial robusto de constitucionalidad.

3.-El segundo nivel estaría conformado por las exigencias de la justicia social, cuyo contenido debería ser decidido por asamblea democrática y exenta de aquel control. Tomar en serio el hecho de los desacuerdos y examinar si los derechos sociales podrían justificarse como exigencias de la legitimidad procedimental. Y llegando el momento, reevaluar el lugar asignado a la intuición sobre el valor de justicia de estos derechos.

López (2016) en su tesis titulada *“Los beneficios Socioeconómicos como elemento clave en la Calidad de vida Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras de una Empresa Manufactura”* para optar el grado de doctor realizado en la Universidad de Carabobo, con una propuesta de análisis de los beneficios socioeconómicos asociados a los trabajadores en la empresa manufactura debido a cierto descontento.

Concluye que la calidad de vida laboral de los trabajadores se ejecutó tomando en consideración el resultado arrojado de la tabulación individual de cada indicador como objeto de estudio se desarrolló estudios teóricos y legales.

Posteriormente al englobar todos los indicadores se evidencia el alto nivel de satisfacción de los trabajadores cuando reciben los beneficios socioeconómicos que le otorga la empresa; lo cual crea un sentido de identidad con la misma y contribuye con los niveles de satisfacción laboral y motivación en la función laboral e incidencia en los niveles de producción.

Cabe resaltar que de manera global los trabajadores se sienten satisfechos con los beneficios socioeconómicos que se les otorga, sin embargo se deben mejorar los beneficios para lograr un alto nivel de satisfacción por parte de todos.

2.2 Bases Teóricas o Científicas:

2.2.1 Beneficios Sociales:

Según Ramón (2017) Es deducir un gasto en lo que respecta al impuesto a la renta, así como también son las acciones de sustracción que se realizan al profesional docente en función a los siguientes elementos: hechos, tiempo, vínculo laboral, ingresos y que además se debe encontrar registrado en una boleta de pago.

Se establece cinco criterios para los beneficios sociales según Toyama, M. (2019) que son:

Criterio Restrictivo: De acuerdo a este criterio podemos decir que solo son limitativos en relación a los beneficios sociales que están inmersos al D.L N°688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y CTS.

Criterio Amplio: Se caracteriza por la visión extensa sobre el beneficio social en función al trabajo (público, privado).

Criterio Diferenciado: Según a este criterio se establece de manera especial la distinción entre la remuneración y los beneficios sociales.

Criterio Excluyente: De acuerdo a este criterio solamente se le considera como beneficio social al tiempo por servicios.

Criterio Legal: De acuerdo a este criterio los beneficios sociales son lícitos.

Según Valderrama, L. y Navarrete, A. (2016) Es todo aquello que se entrega al trabajador por su condición de tal que puede tener carácter remunerativo y no remunerativo además desde un punto de vista legal, conceptual y doctrinario los beneficios sociales están determinados como un derecho laboral a favor de los trabajadores (público y privado) que a su vez puede tener o no carácter remunerativo que satisface los fines previstos por la norma.

Según Toyama, J. y Ninatea, L. (2017) Los beneficios sociales legítimos es todo lo que recibe el trabajador en mención de su quehacer diario de manera subordinada, estos beneficios son los siguientes: gratificación por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicios, el seguro de vida, la participación laboral, las utilidades, la CTS.

Cabe resaltar que los tres primeros beneficios son remunerativos y los siguientes tres no lo son.

2.2.1.1 Tipos de beneficios sociales:

2.2.1.1.1 Beneficios sociales legales remunerativos:

2.2.1.1.1.1 Gratificaciones legales:

Son los comúnmente llamados aguinaldos que el empleador entrega al trabajador de forma adicional a sus remuneraciones que se le entrega mensualmente, los trabajadores que laboran en el régimen particular poseen derechos los cuales están sujetos a percibir dos retribuciones que se le da mensualmente uno con motivo de Fiestas Patrias y otro por Navidad, mientras que la actividad pública también se le otorga con los mismos motivos pero el monto lo fija el MEF con un Decreto Legislativo.

Los requisitos que se deben cumplir para percibir dicha gratificación son que el trabajador tenga relación laboral con el empleador y efectivizando su trabajo durante la quincena de diciembre o julio o hacer uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones , en el caso de que el trabajador cuente con un mínimo de seis meses se le otorgara una gratificación de forma proporcional en caso del cese antes del tiempo u oportunidad del pago solo podrá merecer una gratificación trunca que será proporcional al tiempo trabajado.

2.2.1.1.1.2 Asignación familiar:

Es un tipo de beneficio que se le asigna de forma mensual al sector privado mientras que en el sector público lo llaman escolaridad y solo es otorgado una vez al año, su finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores.

En el régimen particular se exigen como requisito indispensable la carga familiar es decir tener bajo tu custodia hijos con edad menor a dieciocho años y excepcionalmente aquellos trabajadores que tienen hijos que la cumplir la mayoría de edad se encuentren efectuando estudios superiores.

En el caso del sector publico solo lo perciben aquellos que están inmersos en el Decreto Supremo con un monto de S/400.00 (cuatrocientos soles) en el mes de enero.

2.2.1.1.1.3 Bonificación por tiempo de servicio:

Es un adicional en la remuneración que premia al mayor tiempo de servicio realizado por los trabajadores, empleados u obreros comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.

Esta bonificación a la fecha es un beneficio cerrado pues se entregó solamente a aquellos trabajadores que hasta el 29 de julio de 1995 cumplían 30 años de servicio por un solo empleador.

2.2.1.1.2 Beneficios sociales legales no Remunerativos:

2.2.1.1.2.1 Seguro de vida:

Es un deber económico que adquiere el empleador en favor de los beneficiarios de los trabajadores para velar las diversas eventualidades que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos.

2.2.1.1.2.2 Tiempo de Servicio:

Se le entrega al trabajador con el fin de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las vicisitudes o eventualidades que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o velar sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

2.2.1.1.2.3 Las Utilidades:

Es la legitimidad de los trabajadores y que son reconocidos constitucionalmente en los siguientes términos, “Todo estado acepta la legitimidad de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y fomenta diversas formas de participación”.

Tiene por objeto de alguna manera acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como resultado de su gerencia empresarial.

2.2.1.2 Principios Fundamentales:

2.2.1.2.1 Concepto:

Según Plá, A. (2016) Son una suerte de guías que nos brindaran de forma explícita o implícita determinadas soluciones que a futuro generaran mejores normas y que a la larga podrán solucionar casos de manera eficiente.

Según De, D. (2016) Nos menciona que son aquellas guías que no se pueden alterar puesto que es parte fundamental para la protección de la honra del empleado y de futuros excesos del empleador.

Según Vásquez, V. (2017) Son directrices inspiradas en el sentido de las normas laborales muy importantes que a la larga vana a resaltar la importancia de cómo se soluciona un determinado conflicto aplicando no solo la penalidad correspondiente sino también de aplicar un correcto criterio en el mejor análisis de las normas.

2.2.1.2.2 Principios:

2.2.1.2.2.1 Principio Protector:

Según Arévalo, J. (2016) Mediante este principio podemos mencionar que siempre las partes no estarán en igualdad de condiciones y es por ello que al principio mencionado siempre tiene que dar prioridad a la parte menos fuerte para que así se lleve un proceso con igualdad de condiciones.

De acuerdo a los preceptos jurídicos emanados por este principio se consideran tres criterios para su aplicabilidad e interpretación.

Conforme a lo mencionado por Arévalo se precisa las siguientes reglas:

Primera regla in dubio pro operario menciona que ante cualquier incertidumbre en la normatividad se debe dar mayor preferencia al empleado por ser la parte menos fuerte en el proceso.

Segunda regla de la norma más favorable nos da a conocer que ante normatividad distinta pero que en su aplicación da una misma se debe de aplicar la que le favorezca más a la parte menos fuerte.

Tercera regla de la condición más beneficiosa con esta regla se debe mantener el mérito de derechos adquiridos en tiempos pasados frente a derechos actuales o futuros.

2.2.1.2.2.2 Principio de Igualdad:

Según Arévalo, J. (2016) De acuerdo a este principio todo empleado tiene derecho a que se le brinde un trato igualitario y con más razón a un pago equiparable al trabajo realizado sin excluir o favorecer a otro trabajador.

2.2.1.2.2.3 Principio de Irrenunciabilidad:

De acuerdo a Arévalo, J. (2016) Nos menciona que este principio impide que el empleado se le imponga alguna cláusula por la necesidad imperiosa de obtener un empleo o de conservarlo creando así condiciones que afecte sus derechos laborales.

2.2.1.2.2.4 Principio de primacía de la realidad:

Conforme a Arévalo, J. (2016) Que ante cualquier duda en cuanto a documentos y la realidad podemos expresar que va a tener más preferencia la realidad de las cosas, lo observable frente a un documento que acredite cosas opuestas a lo que en la realidad se realiza.

2.2.1.2.2.5 Principio de Continuidad:

De acuerdo con Arévalo, J. (2016) Se conserva el vínculo laboral a favor del trabajador hasta que surja una causal prevista en la Ley que la extinga, el empleado posee una suerte de protección a que el empleador de un momento a otro pueda suspender el presente contrato por decisión propia sin que se respete el contrato o lo pactado.

2.2.1.2.2.6 Principio de Razonabilidad:

Con arreglo a Rodríguez, P. (2017) Tanto el que otorga el empleo y el trabajador, debe ejercer obligaciones en concordancia a los razonamientos lógicos sin que existan hechos o circunstancias abusivas que perjudiquen a uno de ellos.

2.2.1.2.2.7 Principio de Buena Fe:

Conforme a Arévalo, J. (2016) Tanto empleado como empleador su actuación debe ser de manera leal, determinando algunos valores como la honradez, lealtad, confidencialidad, buena fe uno del otro.

Esta buena fe es un principio en la que ambas partes empleador y empleado tengan esa convicción en cuanto a la veracidad de las cosas u opiniones esto también conlleva a la exigencia de una conducta ecuánime a la realidad de las cosas respetando en ambos casos los unos a los otros.

2.2.1.2.2.8 Principio de no discriminación:

Conforme a Rodríguez, P.(2017) Se excluyen algunas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación menos beneficiosa o desfavorable en su conjunto esto se refiere a la protección de determinados derechos y la prevalencia del principio de igualdad.

Puesto que todos somos iguales ante la ley y más aún en el ámbito laboral ya que nadie tiene derecho a excluirnos ni disminuirnos por ninguna causa y mas sobre todo en la equidad salarial puesto que uno debe recibir una remuneración digna y acorde a lo que se labora.

2.2.1.2.3 Fuentes:

Según Neves, J.(2016) Son eventos y actos muy importantes en el mundo jurídico ya que gracias a ellos se ilumina el camino para dar nacimiento a nuevas normas así como también cambiarlas o desaparecerlas definitivamente.

Conforme a lo anunciado por Neves, J. (2016) procedemos a hacer un listado de las fuentes del derecho del trabajo.

2.2.1.2.3.1 Constitución:

Con arreglo a Valverde, M. (2016) Son manifestaciones de la soberanía popular. Es por ello que es el lugar más importante porque en ellas se pueden regular y determinar las fuentes

del derecho de acuerdo al derecho laboral la constitución tiene mucha importancia pues de ella se enmarcan todos los principios y derechos laborales.

2.2.1.2.3.2 Tratados:

Según Novak, F. y Salmon, E. (2016) Son pactos que realizan los estados para que así se pueda ajustar sus relaciones entre sí.

2.2.1.2.3.3 Ley:

Conforme a Novak, F. y Salmon, E. (2016) La ley es la fuente máxima por excelencia puesto que de ella se va a poder regular los distintos derechos laborales y que además posee mayor alcance para la aplicación de diversas situaciones.

2.2.1.2.3.4 Reglamento:

Con arreglo a Neves, J. (2016) Es una fuente que es emitida por la administración y que tiene un nivel infra legal, es utilizado para reglamentar las leyes, estos reglamentos no pueden cambiar una norma solo tienen función de precisar una determinada norma.

2.2.1.2.3.5 Sentencia:

Conforme a Neves, J. (2016) Es un hecho legal entre dos partes y solo tiene impacto entre las partes y estas se derivan del criterio de la razón de un juez así también decimos que una norma es eliminada solo mediante una acción de inconstitucionalidad.

2.2.1.2.3.6 Costumbre:

Según Neves, J. (2016) Es la existencia configurada de una práctica reiterada en una comunidad, considerada obligatoria por sus miembros, así también es una manera de actuar natural, repetitivamente y sin ninguna obstrucción de algunas conductas de un determinado grupo de personas que es realizada constantemente por un periodo extenso hasta llegar a convertirse en una forma necesaria de actuar.

2.2.1.2.4 Normas:

2.2.1.2.4.1 Constitución política del Perú:

Nuestra constitución política es considerada madre de todas las normas por ende a nivel del país es la norma suprema en la que se considera la protección y el respeto de su dignidad, lo cual se basa en su existencia por las razones y fundamentos que le atribuyeron a esta norma.

A nivel de estado democrático de derecho existe jerarquía entre las fuentes normativas que el rango supremo lo adquiere nuestra constitución y por debajo de ella se colocan las normas emanadas de poder público y privado. De modo que su validez jurídica depende de su ajustamiento que puede ser formal y material.

Los artículos de nuestra constitución están comprendidos de la siguiente manera:

Artículos del 1° al 3° nos menciona sobre los derechos fundamentales de la persona.

Artículos del 4° al 29° nos hace hincapié sobre los derechos sociales y económicos.

Artículos del 30° al 38° nos muestra sobre los derechos políticos y deberes.

La constitucionalización de nuestra carta magna puede darse de un modo implícito en la que encontramos dos razones. La primera es reconocer que precisamente por el ser y el valor de la persona, depende del constituyente. De modo que el derecho existirá como tal por el solo hecho que exista la persona.

Así, la existencia de la persona reclamara como debidos una serie de bienes humanos independientemente de que hayan sido o no reconocidos expresamente. La segunda es la cláusula de derechos implícitos que se dan en otras naturalezas. Por lo tanto, todos los derechos fundamentales cuentan con un contenido esencial.

2.2.1.2.4.1.1 Artículo 2°:

De acuerdo a este artículo nos menciona el derecho a la igualdad lo cual se consagra constitucionalmente a modo de

principio y derecho fundamental. En cuanto a principio, constituye el enunciado de un contenido material y se proyecta sobre todo ordenamiento jurídico.

En cuanto al derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un derecho de no ser discriminado por razones proscritas por la propia constitución.

La aplicación de este derecho y principio se dará cuando carece de una justificación objetiva y razonable en donde no se podrá modificar arbitrariamente las decisiones.

Por lo tanto, la ley de Reforma Magisterial debe revertir las condiciones de desigualdad a reponer las condiciones de igualdad entre docentes nombrados y contratados porque ambos pertenecen al sector educación y cumplen las mismas funciones de enseñar que le otorga el MINEDU.

2.2.1.2.4.1.2 Artículo 23°:

Desde esta perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al trabajador no pueden variar dicho de otra manera no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable.

La dignidad es el fundamento por el cual el estado debe garantizar al hombre que no se le arrebatase el único medio de subsistencia que es el trabajador lo cual le da recursos. Estos recursos le permiten sostenerse y mantener su hogar.

2.2.1.2.4.1.3 Artículo 24°:

En conformidad a este artículo se está determinando en salvaguardar los derechos reconocidos al trabajador, los cuales se basan en la protección del individuo y la respetabilidad de su honorabilidad que conforman el soporte principal de la comunidad.

En este inciso resaltamos el pago de remuneración y beneficios sociales son irrenunciables.

En la relación contractual entre estado que vendría a ser el empleador y el docente el trabajador por naturaleza laboral. Los docentes nombrados y contratos deben percibir sus beneficios sociales los cuales se le asignan a criterios establecidos por el MEF y tienen orden constitucional y son inherentes a los derechos laborales por la subordinación de trabajo.

Teniendo en cuenta el orden de prelación que debe de haber en una relación de trabajo garantizar que los trabajadores tengan una remuneración justa y equitativa de acuerdo al trabajo realizado.

2.2.1.2.4.1.4 Artículo 26°:

Según a este artículo podemos resaltar que toda norma que se elabora por las instituciones debe guardar relación y estar de acorde con la constitución.

El tribunal constitucional considera que para la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones: existencia de una norma jurídica, imposibilidad lógica-axiológica, adaptación normativa y consignar una propuesta favorable al trabajador.

En conformidad con lo citado por nuestro tribunal la ley de reforma magisterial no guarda relación de interpretación obteniendo vacíos legales y por ende estarían incurriendo a la inviolabilidad de derechos fundamentales reconocidos por nuestra constitución.

2.2.1.2.4.1.5 Artículo 103°:

Conforme a este artículo son derechos esenciales del individuo porque es considerada como derechos fundamentales de la persona la cual es usada de manera parcial más no en su totalidad.

2.2.1.2.4.1.6 Cuarta disposición final transitoria:

Precisó que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la constitución reconoce deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales porque el estado peruano forma parte del derecho nacional.

Teniendo en cuenta lo dispuesto la ley de Reforma Magisterial en lo que respecta a los beneficios sociales la interpretación de las normas se deben dar en base al orden jerárquico de la norma es decir sin vulnerar, ni alterar y tampoco discriminar el orden de prelación de los derechos reconocidos por nuestra constitución peruana y tratados internacionales de los derechos humanos

2.2.1.2.4.2 Declaración Universal de Derechos Humanos:

La declaración universal de derechos humanos es el primer fundamento de las normas internacionales en lo que respecta a los derechos

humanos porque son fuentes jurídicas en la que se promueve la protección de los Derechos Humanos.

Así mismo los estados que están inmersos ante esta situación se ven en la necesidad de cumplir. Además los derechos humanos poseen características irrenunciables, irrevocables e intransferibles.

Artículo 1º:

Conforme a este artículo hace relevancia al derecho a la igualdad en la que todos los seres humanos nacemos libres e iguales por tanto deberíamos recibir el mismo trato.

Artículo 2º:

Este artículo se basa en la igualdad que implica la prohibición a la discriminación porque al paso del tiempo las personas han sido víctimas de discriminación por diferentes condiciones como raza, sexo u otros.

Estas discriminaciones presentan dos realidades que son por desconocimiento y abuso del conocimiento.

Artículo 7°:

Según este artículo la ley es la misma para todos es decir la protección al trabajo contra la discriminación. Cuando hablamos de discriminación encontramos dos tipos de discriminación que son la discriminación directa y discriminación indirecta.

Artículo 22°:

En base a este artículo las personas son parte de una sociedad y por ende están incluidos en un estado lo cual garantizan la disposición de sus derechos económicos, sociales y culturales para que se desarrollen libremente y aprovechen al máximo sus derechos después de haberse esforzado por largo tiempo en un determinado trabajo.

Artículo 23°: inc 2° y inc. 3°

Conforme al inciso 2° se fundamenta en el derecho es decir todos los individuos que tiene relación prestacional en una institución y realizan el mismo trabajo por ende le corresponde tener igual salario sin exclusión alguna puesto que se estaría transgrediendo su derecho al trabajo.

Conforme al inciso 3° se puede inferir que se necesita condiciones favorables para desenvolverse en una situación laboral en los diferentes regímenes laborales adquiriendo derechos.

Al mismo tiempo al desempeñarse se debe percibir un salario que le permita vivir y mantener a su familia.

Artículo 25°:

De acuerdo a este artículo se difiere de que todo individuo está facultado en el aspecto legal de vivir dignamente con las condiciones necesarias que le permiten ser feliz a él y a su familia de modo que tengan una calidad de vida asegurando los servicios sociales que le asigne cada gobierno a través de sus políticas.

Artículo 30°:

En este sentido los derechos humanos son considerados inalienables en esta carta porque son fundamentales es decir no pueden ser negados ni vulnerados, tampoco de renunciar a sus propios derechos por ningún gobierno ya que forma parte de la esencia de la persona.

2.2.1.2.4.3 Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales:

Artículo 7°:

Los países que se encuentran en el presente pacto la legitimidad de que todo individuo de laborar en circunstancias provechosas y que se le entregue un sueldo justo y beneficiosos sin exclusión alguna.

2.2.1.2.4.4 Convención de Viena:

Artículo 26° y 27°:

Todo convenio fuerza a las partes el incumplimiento de buena voluntad. Uno de ellos no podrá increpar las condiciones internas de la empresa como una defensa por no cumplir dicho convenio.

2.2.1.2.4.5 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

Artículo 14°:

Todo individuo posee la potestad de laborar dignamente y realizar voluntariamente su labor en cuanto tenga una oportunidad de empleo.

Todo individuo tiene al laborar un sueldo justo y beneficioso de acuerdo a la labor que desempeña.

2.2.1.2.5 Ley:

La ley está comprendida por las diversas fuentes de derecho de trabajo que tienen rango constitucional. Por ende incluirá a las fuentes de menor rango que

pueden ser secundarias o terciarias. Según Rubio (2018).

Para entender acerca de las fuentes detallaremos de la siguiente manera: Normas de nivel primario: Son los tratados, leyes ordinarias, decretos legislativos, decretos de urgencia, ordenanzas, resolución legislativa, ordenanzas regionales, ordenanzas municipales, sentencia anulatoria del tribunal constitucional.

Normas de nivel secundario: encontramos reglamentos, sentencia anulatoria del poder judicial, directivas del Ministerio de trabajo. Normas de nivel terciario: convenio colectivo, reglamento interno de trabajo, costumbre laboral.

2.2.1.2.5.1 Leyes Especiales:

La ley especial contiene normas especiales de aplicación preferencial sobre las leyes generales. Pueden resultar incompatibles algunas normas con los principios generales constitucionales en cuyo caso cabe la declaración de inconstitucionalidad.

Se puede resaltar que las leyes especiales tienen una referencia según a la materia, institución o relaciones jurídicas por ende la ley de Reforma Magisterial es la ley especial porque corresponde a la institución pública del sector educación, pero por regla general es inconstitucional teniendo que

recurrir a un proceso de constitucionalidad para que se declare inconstitucional la referida ley.

2.3 Marco Conceptual:

2.3.1 Beneficios Sociales reconocidos en la Ley N° 29944:

Son retribuciones determinadas que tienen legitimidad los docentes y se entregan en los siguientes casos: aguinaldo por fiestas patrias y navidad, bonificación por escolaridad, asignación por tiempo de servicios, subsidio por luto y sepelio, compensación por tiempo de servicios, compensación extraordinaria transitoria, asignación por director de institución unidocente, multigrado o bilingüe.

2.3.1.1 Aguinaldos por fiestas patrias y navidad:

Se entrega siempre que cumpla de manera íntegra lo siguiente: haber laborado al 30 de junio o 30 de noviembre, contar por lo menos en un servicio de antigüedad no menor de tres (03) meses al 30 de junio o al 30 de noviembre.

2.3.1.2 Bonificación por escolaridad:

El monto, características y condiciones para el otorgamiento de esta bonificación son establecidos por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y reglamentados por Decreto Supremo.

2.3.1.3 Tiempo de Servicios:

El profesor tiene derecho a percibir por única vez una asignación por tiempo de servicios equivalente a (02) RIM de su escala magisterial al cumplir (25) años de servicio y (01) asignación por tiempo de servicios equivalente a (02)

RIM de su escala magisterial al cumplir (30) años de servicios.

El reconocimiento de dicho tiempo de servicios es de oficio y se formaliza mediante resolución en el mes en el que cumpla los 25 o 30 años de servicio de acuerdo al informe escalafonario.

Para el computo de tiempo de servicios se considera los servicios prestados bajo los regímenes laborales de la Laborales de la Ley N°24029 – Ley del profesorado y la Ley N°29062 – Ley de la Carrera Publica Magisterial, incluyendo los servicios docentes prestados al estado en instituciones educativas en la condición de contratado por servicios personales.

Procede el reconocimiento por los servicios prestados como contratado por servicios personales siempre que estos hayan sido por servicios docentes con jornada de trabajo igual o mayor a doce (12) horas semanal – mensual. No son consideradas las resoluciones por reconocimiento de pago, los prestados en instituciones educativas particulares, servicios at-honorem ni los prestados como personal administrativo.

2.3.1.4 Subsidio por luto – sepelio:

El subsidio por Luto y Sepelio se otorga al profesor que se encuentre prestando servicios efectivo, al fallecimiento de su conviviente o cónyuge reconocido legalmente, padres o hijos.

2.3.1.5 Compensación por tiempo de servicios:

Se otorga de oficio al cese del profesor a razón del 14% de la RIM por año de servicios oficiales. Para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios se toma los siguientes criterios: sueldo base según a la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función de su jornada laboral, escala magisterial alcanzada, años de servicios como docentes en la carrera, debidamente acreditados por las fuentes de resoluciones.

Para la compatibilidad de años de servicio se toma en cuenta las siguientes normas de ley: Ley N°24029, Ley N°29062 y la Ley N°29944 por un tiempo de 30 años como máximo.

En caso de reingreso a la CPM empieza nuevamente el cómputo de los años de servicio para acceder a este beneficio, el pago de este beneficio por norma general se hace en función a los años completos laborados. En caso de presentarse una situación de fracción de años (meses), se considera completo.

2.3.1.6 Compensación extraordinaria transitoria de conformidad a lo establecido en la Disposición complementaria, transitoria y final de la I.E.

Es entregada por el docente durante su permanencia en el cargo y escala en que fue ubicado de acuerdo a la Única Disposición Complementaria y Final de los D.S. N° 290-2012-EF, 070-2017-EF y 305-2017-EF. (Normas que fijan la remuneración).

2.3.1.7 Asignaciones por director en instituciones unidocentes, multigrado o bilingüe:

Es el monto que se le entrega al docente por encontrarse en un determinado lugar o ubicación geográfica de difícil

acceso o encontrarse a una distancia mayor a 1 hora de la Ugel respectiva cumpliendo así ciertos requisitos establecidos en la R.M. N°093-2019 MINEDU.

2.3.2 Conceptos referidos sobre la Ineficacia de los beneficios sociales:

2.3.2.1 Ineficacia:

La ineficacia se da en un contexto de inaplicabilidad de la norma laboral. Para el cumplimiento de las normas se centra en el grado de claridad y en la legitimidad de su contenido, esto último en función de los intereses que puedan estar detrás de dicho de contenido.

2.3.2.2 Remuneración:

2.3.2.2.1 Definición:

La remuneración es uno de los tres elementos que configuran la existencia de una relación laboral y es un derecho al trabajador que se adquiere a través de un contrato.

2.3.2.2.2 Requisitos:

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico se debe cumplir ciertos requisitos:

Debe ser entregado como contraprestación por los servicios prestados es decir se constituye para todo efecto legal. Además se paga por sus servicios ya sea en la forma o denominación.

Debe ser libre de disposición por el trabajador es decir el trabajador tiene plena libertad para decidir y disponer el destino que le dará a su remuneración.

2.3.2.2.3 Características:

Las remuneraciones poseen las siguientes características:

Posee carácter contraprestativo porque es producto de la subordinación como causa de los servicios prestados por el trabajador o por la libre disposición de la fuerza de trabajo.

Es una consecuencia del trabajo realizado por el trabajador según las condiciones que le otorgue el empleador por lo tanto se le considera como la razón de ser de trabajo según García, (2018).

Para Pizarro (2018) es imposible sostener que la remuneración es contraprestación a la mera existencia de contrato es decir que la existencia del contrato de trabajo no es una prestación y mucho menos la prestación principal.

Libre disponibilidad se refiere que el trabajador puede disponer de ella libremente sin rendir ningún tipo de cuenta al empleador, por lo tanto al tener esta característica se debe justificar su uso.

Constituye una ventaja patrimonial desde el punto de vista que se le asigne la percepción de la remuneración genera un incremento en el patrimonio.

Constituye ventaja patrimonial la disminución de egresos del trabajador liberándolo de algún costo en el en circunstancia normales incurría o debería incurrir para García (2018).

Es irrenunciable uno de las principales características que se rigen las relaciones laborales así mismo es el carácter de los derechos que se le asigna nuestra constitución; por tanto hay una expresa prohibición de renunciar a la remuneración que le asiste al trabajador.

Tiene carácter alimentario la remuneración no solo está dirigida a satisfacer una necesidad del trabajador sino también la de su familia asociada con el criterio de inembargabilidad y protección del salario.

Puede ser entregado en dinero o en especie aunque en la práctica lo usual es otorgar la remuneración en dinero lo que aumenta el margen de libre disponibilidad.

No importa la denominación sea la denominación que se le brinde a un concepto lo relevante es verificar su verdadera naturaleza jurídica.

2.3.2.2.4 Principios:

Existen principios que podrían ser aplicados para determinar la naturaleza remunerativa de un concepto sobre todo si las propias normas que regulan su otorgamiento, podemos mencionar la aplicación de los principios:

2.3.2.2.4.1 Principio de primacía a la realidad:

Para verificar lo que sucede en el plano de los hechos hay que verificar como se ha venido otorgando un concepto respecto del cual existe dudas si es o no remunerativo. Está regulado en

diversas normas como un concepto de remuneración.

2.3.2.2.4.2 Principio de salariedad:

Se aplica en este caso luego de haber observado la ventaja patrimonial del concepto en cuestión verificando su periodicidad y su estabilidad en el tiempo.

2.3.2.2.4.3 Principio de jerarquía normativa:

Se da referencia a una norma constitucional de mayor jerarquía sobre una norma legal de menor jerarquía.

2.3.2.2.4.4 Principio de especialidad:

Por el cual, si nos encontramos ante un conflicto de normas de igual jerarquía prevalece la norma especial sobre la norma general.

2.3.2.2.4.5 Principio de in dubio pro operario:

Según, a lo establecido por este criterio se difiere de que ante la duda de una norma la misma se interpreta a favor del trabajador.

CAPITULO III HIPÓTESIS:

3.1.Hipótesis general:

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N° 29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

3.2.Hipótesis específica (s):

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago por fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por luto y sepelio en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por Asignaciones temporales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por Compensación Extraordinaria Transitoria en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

3.3.Variable :

Variable 1	Dimensiones	Escala de medición
Ley N°29944 Derecho a los beneficios sociales	Pago de escolaridad.	Nominal
	Pago por fiestas patrias y navidad	
	Pago de encargatura de dirección.	
	Pago por preparación de clases.	
	Pago por luto y sepelio.	
	Asignación temporal	
	Compensación Extraordinaria Transitoria.	
	Tiempo de Servicios.	

	<p>derecho al mes de julio de 1995. 4. El seguro de vida. 5. La participación laboral las utilidades. 6. La CTS de los beneficios legales señalados en el párrafo anterior, los tres primeros tiene carácter remunerativo y los tres últimos no (citado por JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU Y LUIS NINATEA RECOBA, JUNIO 2017 OCTAVA EDICION, GACETA JURIDICA S. A</p> <p>Citado</p>	<p>Cabe resaltar que los tres primeros beneficios son remunerativos y los siguientes tres no lo son</p>		<p>16 Percibe igual monto de escolaridad entre profesional de educación y servidor público del Estado.</p> <p>17 Percibe el mismo monto de escolaridad entre docente contratado y docente nombrado.</p>	<p>Reforma Magisterial es suficiente.</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por escolaridad que un servidor público del estado.</p> <p>Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de escolaridad.</p>	
			<p>D2 Pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.</p>	<p>I1 Conoce el monto de pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</p> <p>I2 Conoce el monto de pago por fiestas patrias y navidad de los que laboran menos de tres meses.</p> <p>I3 Sabe el mes de pago por fiestas patrias y navidad.</p>	<p>I1 Conoce usted cuanto es el monto por el pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad</p> <p>I2 Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</p> <p>I3 Como docente sabe en qué mes recibe el pago</p>	

				<p>I4 Percibe el monto de trescientos soles por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</p> <p>I5 Percibe el monto de trescientos soles por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial.</p> <p>I6 Percibe igual monto por fiestas patrias y navidad entre profesional de educación y servidor público del estado.</p> <p>I7 Percibe el mismo monto por fiestas patrias y navidad entre docente</p>	<p>de aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</p> <p>I4 Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por fiestas patrias y navidad es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.</p> <p>I5 Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por fiestas patrias y navidad es de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir la bonificación de aguinaldo por fiestas patrias y navidad al igual que un servidor público del estado.</p> <p>I7 Está enterado que el docente contratado debe</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				contratado y docente nombrado.	percibir el mismo monto que el docentes nombrado por el pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad.
			D3 Pago por encargatura de Dirección.	<p>I1 Conoce el monto de pago por encargatura de dirección.</p> <p>I2 Conoce el monto de pago por encargatura de dirección de los que laboran menos de tres meses</p> <p>I3 Sabe el mes de pago por dirección.</p> <p>I4 Percibe el monto de ochocientos por encargatura de dirección de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</p> <p>I5 Percibe el monto de ochocientos soles por</p>	<p>I1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago por encargatura de dirección.</p> <p>I2 Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por encargatura de dirección</p> <p>I3 Como docente sabe en qué mes recibe el pago por encargatura de dirección.</p> <p>I4 Como docente el monto de ochocientos soles que percibe por encargatura de dirección es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.</p> <p>I5 Como docente el monto de ochocientos</p>

				<p>encargatura de dirección conforme a la ley de Reforma Magisterial.</p> <p>I6 Percibe igual monto por encargatura de dirección entre profesional de educación y servidor público del Estado.</p> <p>I7 Percibe el mismo monto por encargatura de dirección entre docente contratado y docente nombrado.</p>	<p>soles que percibe por encargatura de dirección de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por encargatura de dirección al igual que un servidor público del estado.</p> <p>I7 Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de encargatura de dirección.</p>	
			<p>D4 Pago de preparación de clases.</p>	<p>I1 Conoce el monto por preparación de clases.</p> <p>I2 Conoce el monto por preparación de clases de los que laboran menos de tres meses.</p>	<p>I1 Conoce usted cuanto es el monto por el pago por preparación de clases</p> <p>I2 Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por preparación de clases.</p>	

				<p>I3 Sabe el mes de pago por preparación de clases.</p> <p>I4 Percibe el monto de 30% por preparación de sueldos de acuerdo a la Constitución Política del Peru.</p> <p>I5 Percibe el monto de 30% por preparación de clases conforme a la ley de Reforma Magisterial.</p> <p>I6 Percibe igual monto por preparación de clases entre profesional de educación y servidor público del Estado.</p> <p>I7 Percibe el mismo monto por preparación de clases entre docente</p>	<p>I3 Como docente sabe en qué mes recibe el pago por preparación de clases.</p> <p>I4 Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases es de acuerdo a la constitución Política del Perú es Suficiente</p> <p>I5 Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por preparación de clases a igual que un servidor público del estado</p> <p>I7 Está enterado que el docente contratado debe</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				contratado y docente nombrado.	percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de preparación de clases	
			D5 Pago de Luto y Sepelio.	<p>I1 Conoce el monto de pago por sepelio y luto.</p> <p>I2 Conoce el monto de pago por sepelio y luto de los que laboran menos de tres meses.</p> <p>I3 Sabe el mes de pago por sepelio y luto.</p> <p>I4 Percibe el monto de tres mil quinientos soles por sepelio y luto conforme a la Constitución Política del Perú.</p> <p>I5 Percibe el monto de tres mil quinientos soles por sepelio y luto conforme a la ley de Reforma Magisterial.</p>	<p>I1 Conoce usted cuanto es el monto por el pago por luto y sepelio.</p> <p>I2 Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por luto y sepelio.</p> <p>I3 Como docente sabe en qué mes recibe el pago por luto y sepelio.</p> <p>I4 Como docente el monto de tres mil quinientos soles que percibe por luto y sepelio es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.</p> <p>I5 Como docente el monto de tres mil quinientos soles que percibe por luto y sepelio de acuerdo a la Ley de la</p>	

				<p>I6 Percibe igual monto por sepelio y luto entre profesional de educación y servidor público del estado.</p> <p>I7 Percibe el mismo monto por sepelio y luto entre docente contratado y docente nombrado.</p>	<p>Reforma Magisterial es suficiente</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por luto y sepelio a igual que un servidor público del estado.</p> <p>I7 Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de luto y sepelio.</p>	
			D6 Pago por asignaciones temporales.	<p>I1 Conoce el monto de asignaciones temporales</p> <p>I2 Conoce el monto de asignaciones temporales de los que laboran menos de tres meses.</p> <p>I3 Sabe el mes de pago por asignaciones temporales</p>	<p>I1 Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignaciones temporales.</p> <p>I2 Conoce usted los que laboran menos de tres meses le corresponde el pago de asignaciones temporales.</p> <p>I3 Como docente sabe en qué mes recibe el pago</p>	

				<p>I4 Percibe el monto de setecientos soles por asignaciones temporales conforme a la constitución Política del Perú.</p> <p>I5 Percibe el monto de setecientos soles por asignación temporal conforme a la Ley de Reforma Magisterial.</p> <p>I6 Percibe igual monto por asignaciones temporales entre profesional de educación y servidor público del estado.</p> <p>I7 Percibe el mismo monto por asignaciones temporales entre docente contratado y docente nombrado.</p>	<p>de asignaciones temporales.</p> <p>I4 Como docente el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.</p> <p>I5 Como docente el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales de acuerdo a Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por asignaciones temporales que un servidor público del estado.</p> <p>I7 Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado</p>	
--	--	--	--	---	---	--

					por el pago de asignaciones temporales.
			D7 Pago por Compensación Extraordinaria Transitoria	<p>I1 Conoce el monto por compensación extraordinaria transitoria</p> <p>I2 Conoce el monto de pago por compensación extraordinaria transitoria de los que laboran menos de tres meses.</p> <p>I3 Sabe el mes de pago por compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>I4 Percibe el monto de trescientos soles por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</p>	<p>I1 Conoce usted cuanto es el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>I2 Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>I3 Como docente sabe en qué mes recibe el pago por compensación extraordinaria transitoria.</p> <p>I4 Como docente el monto de trescientos que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.</p>

				<p>I5 Percibe el monto de trescientos soles por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial.</p> <p>I6 Percibe igual monto por compensación extraordinaria transitoria entre profesional de educación y servidor público del Estado.</p> <p>I7 Percibe el mismo monto de compensación extraordinaria transitoria entre docente contratado y docente nombrado.</p>	<p>I5 Como docente el monto de trescientos soles que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por compensación extraordinaria transitoria a igual que un servidor público del estado.</p> <p>I7 Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</p>	
			D8 Pago por Asignación por Tiempo de Servicios	I1 Conoce el monto de pago por asignación por tiempo de servicios.	I1 Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignación por tiempo de servicios.	

				<p>I2 Conoce el monto de pago por asignación de tiempo de servicios de los que laboran menos de tres meses.</p> <p>I3 Sabe el mes de pago por asignación por tiempo de servicios</p> <p>I4 Percibe el monto de diez mil soles por asignación de tiempo de servicios de acuerdo a la Constitución Política del Perú.</p> <p>I5 Percibe el monto de diez mil soles por asignación por tiempo de servicios conforme a la ley de Reforma Magisterial.</p> <p>I6 Percibe igual monto de tiempo de servicios entre profesional de educación</p>	<p>I2 Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por asignación de tiempo de servicios.</p> <p>I3 Como docente sabe en qué mes recibe el pago por asignación de tiempo de servicios.</p> <p>I4 Como docente el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.</p> <p>I5 Como docente el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios es de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</p> <p>I6 Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				<p>y servidor público del estado.</p> <p>I7 Percibe el mismo monto por asignación de tiempo de servicios entre docente contratado y docente nombrado.</p>	<p>asignación por tiempo de servicios que un servidor público del estado.</p> <p>I7 Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de asignación por tiempo de servicios.</p>	
--	--	--	--	---	---	--

CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1.Método de investigación:

4.1.1. Métodos generales:

En la investigación se utilizó el método científico de acuerdo a Valderrama, S. (2016) se define que es el conjunto de procesos ordenados orientada de manera lógica para llegar a un fin determinado. Estos procesos son: plantear un problema, formular hipótesis, proponer un diseño metodológico, obtener y discutir los resultados y concluir y proponer una alternativa de solución.

Se plantean los problemas científicos las cuales se contrastan con su verisimilitud de las hipótesis es decir el método científico demuestra su validez o invalidez con exactitud científica. De ahí que es un elemento necesario para la ciencia.

Por ende, la investigación empleo el método científico, porque utilizo los procesos partiendo de un problema general lo cual es el nivel de ineficacia de la ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Además tiene como objetivo identificar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo, 2019 para ello utilizaremos los métodos siguientes:

Inductivo: sirve para utilizar el ordenamiento de mayor jerarquía que es nuestra Constitución a nivel nacional y los tratados a nivel internacional en base a la igualdad lo cual nos ha permitido tener una base real de la afectación al derecho de igualdad en materia laboral.

Deductivo: Teniendo en cuenta los principios, fuentes y normas jurídicas en que la norma de la ley N°29944 tiene un orden de menor jerarquía y no guarda relación con las normas de mayor jerarquía.

4.1.2. Métodos específicos:

4.1.2.1. Teórico – jurídico:

Teniendo como alcance científico como investigadores se desarrolló en función al nivel la ineficacia de la Ley N° 29944, desde una perspectiva teórica y se analizó la teoría de los derechos laborales reconocidos por nuestra constitución y además también los derechos amparados a nivel internacional como la igualdad de beneficios sin discriminación y vulneración de la norma en materia laboral.

4.1.3. Métodos particulares:

El problema general es lo beneficios sociales que se abordan desde una perspectiva científica porque está relacionada con la ciencia por ende el derecho es una ciencia lo cual se tiene identificar el nivel de ineficacia de la ley en docentes contratados y nombrados por ende es necesario la igualdad entre docente contratado y nombrado con respecto a los beneficios sociales enfocados en Derecho Laboral.

4.2. Tipo de investigación:

El tipo de investigación al que corresponde el presente trabajo es la investigación básica porque busca responder, explicar las causas y efecto que se produce en el pago de beneficios sociales a los docentes contratados.

Entre sus principales características de la investigación básica encontramos cinco y son: sistemática, objetiva, precisa, verídico y

basado de hechos por ende el trabajo de investigación está acorde a esta realidad. Además permiten modificar sus hipótesis con la finalidad de aumentar su entendimiento desde varias perspectivas científicas, sociales, psicológicas o filosóficas.

4.3. Nivel de investigación:

El nivel de investigación al que le corresponde al presente trabajo es el descriptivo porque su objetivo es describir a la población que está conformada por docentes nombrados y contratados de la Ugel Satípo, 2019. Se centra en analizar y explicar porque la ley N° 29944 excluye a los docentes contratados con respecto a los beneficios sociales teniendo relaciones de causa y efecto.

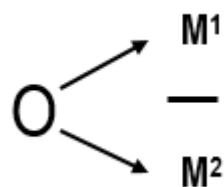
Así mismo en este nivel de investigación se utiliza las encuestas. Las encuestas son una serie de preguntas estandarizadas que cumple funciones de veracidad, precisión y es sistemática.

4.4. Diseño de investigación:

El diseño de investigación al que le corresponde el presente trabajo es el descriptivo comparativo.

La investigación descriptiva comparativa que consistió en recolectar en dos o más muestra con el propósito de comparar los datos recogidos es decir está constituida por una variable y se compara con dos o más poblaciones con similares características.

El presente estudio lo podemos diagramar de la siguiente manera:



En esta investigación para descubrir la diferencia entre docentes contratados y nombrados en la ineficacia de los derechos de beneficios sociales se seleccionó dos muestras, una con docentes nombrados que se encuentra en el régimen laboral de nombrado de la Ley N°29944 y otra de régimen laboral de contratado de docentes contratados.

Se igualan las dos muestras y luego se evalúa el nivel de desigualdad alcanzado por los docentes en cada una de las condiciones (M^1 y M^2)

4.5. Población y muestra:

4.5.1. Población:

Es la agrupación total de sujetos y objetos que se da en el ámbito de la investigación.

El presente trabajo de investigación la población estará conformada por docentes contratados y nombrados que se encontraron laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local de Satípo, en el periodo 2019.

4.5.2. Muestra:

Es una parte de la población para lo cual debe cumplir necesariamente dos requisitos fundamentales que son: significatividad y representatividad.

De acuerdo a Hernández. (2016) Nos da a conocer tres clases de muestra que son: Probabilística, no pro probabilística y censal.

En el trabajo de investigación se utilizó la clase de muestra no probabilística, es decir 250 docentes de los cuales son 125 contratados y 125 nombrados; cuyo objetivo es seleccionar frente a esta situación se seleccionó a docentes nombrados y contratados de la Ugel Satipo con propósitos definidos por el

investigador el tipo de muestra se utilizó es el método de muestreo no probabilístico de manera intencionada.

4.5.3. Criterios de Inclusión y Exclusión de la muestra

4.5.3.1 Criterios de inclusión:

Se incluirá a todos los docentes contratados de la primera etapa del periodo 2019 y a los nombrados del 2017 de la Ugel de Satipo.

4.5.3.2. Criterios de exclusión:

Se excluirá a los docentes contratados de la periodicidad del 2020 y a los docentes nombrados del 2018 y 2020 de la Ugel de Satipo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la obtención de información se utilizó la técnica de la encuesta y el estudio del tema, la herramienta utilizada fue un cuestionario de encuesta, corroborado por medio de opiniones de un experimentado, en el tema se mostraron las diversas perspectivas de evaluación, los cuales fueron sacados de la norma, dogma y de diversos fallos emitidos por distintos tribunales que se establecieron en criterios de excelencia.

Encuesta:

Es una técnica lo cual es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos.

Se puede definir la encuesta, como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos

representativa de una población o universo más amplio, del que pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

En el caso de nuestro trabajo de investigación es descriptivo por ende se requiere una encuesta descriptiva, por lo que será necesario incluir datos en base a los indicadores propuestos a través de reactivos laborales de los encuestados para realizar comparaciones entre las dimensiones para realizar comparaciones entre docentes contratados y nombrados y utilizar una muestra representativa.

Cuestionario:

Es un instrumento de recolección de datos y suele tener una estructura tripartita.

El tipo de cuestionario que se ha utilizado es estructurado porque presenta preguntas cerradas, otorgan muy poca libertad, quien básicamente elige entre un listado de alternativas que se les presenta. Responde a supuestos del método hipotético, es decir, la investigación se concibe como un proceso para contestar hipótesis preestablecidas y no para explorar una realidad a través de la inducción.

Además, se ha utilizado preguntas dicotómicas es decir las respuestas posibles son dos, del tipo si/ no.

4.7. Técnicas, procesamiento y análisis de datos:

4.7.1. Técnicas de procesamiento:

Para el presente trabajo de investigación con respecto a las técnicas de procesamiento se tomará en cuenta la elaboración de tablas, gráficos, frecuencia y estadísticas descriptivas e inferencial, Software.

a. Tablas:

Es la agrupación de datos organizados en filas y columnas que contienen información importante de un determinado tema de investigación.

b. Gráficos:

Es la representación de los datos obtenidos en las tablas de manera más entendible.

c. Frecuencia:

Es el número de respuestas que posee una continuidad en los resultados obtenidos.

4.7.2. Análisis de datos:

La actual investigación en razón al análisis de datos se utilizara estadísticas descriptivas e inferencial.

a. Estadística descriptiva:

Es la materia que se encarga de recoger y almacenar, ordenar determinadas tablas o gráficos sobre determinados datos.

b. Estadística Inferencial:

Es el proceso por el cual se deducen es decir se utiliza la inferencia teniendo en cuenta propiedades o características de una población a partir de una muestra significativa que son los docentes entre nombrados y contratados de la Ugel Satípo. Por ende se utilizaran métodos estadísticos como la prueba no paramétrica

b.1 Prueba no Paramétrica:

Las pruebas no paramétricas no asumen acerca de los parámetros de distribución ni se preocupa por el tipo de

distribución, sino trabajan con simple ordenación y recuento a los valores de la variables sin importar la distribución.

Se deben usar con: datos de distribución libre, si se trata de datos cuantitativos, ordinales o nominales, con varianza 0 y el otro no, lo cual el trabajo se ajusta a este tipo de prueba estadística.

Son eficientes, validos puesto que su nivel de confiabilidad es realmente especificado en la mayoría de la pruebas y sobre todo fáciles de cálculo es decir se pueden efectuarse inferencias exactas cuando las suposiciones fundamentales de los métodos estándar no pueden cumplirse en su totalidad.

Como prueba no paramétricas encontramos: Chi cuadrado de Pearson, Prueba exacta de Fischer, U de mann Whitney, T de Wilcoxon, Mac Nemar, Kruskall Wallis, Friedman, Q de Cochra. El grupo de investigadores ha elegido la Chi cuadrado de Pearson

b.1.1. Chi- Cuadrado de Pearson:

Es una prueba de bondad de ajuste, que permite averiguar si la distribución empírica de una variable categórica se ajusta o no , se parece o no; a una determinada distribución teórica

c. Software:

Programas del ordenador. Dirigen su funcionamiento para realizar una tarea concreta es decir son un conjunto de programas que administra los recursos de la computadora y controla su funcionamiento.

El sistema operativo realiza 5 funciones básicas: Suministro de interfaz al usuario, administración de recursos,

administración de archivos, administración de tareas y servicios de transportes

El software se clasifica en función del uso libre y propietario

c.1 Microsoft Excel 2019:

Es un open office que están inmersos en función del propietario la cual se caracterizan en realizar tareas como: escribir documentos, realizar cuentas, organizar datos y hacer presentaciones.

c.2 SPSS V26:

Es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas. Teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y su sencillo interface para la mayoría de los análisis.

Su principal función es el análisis de datos que se puede sacar la información, puesto que se pueden apoyar en la elaboración de: muestras, sistemas de captura, diseño de base de datos, transformaciones de los datos, validación de datos, análisis, gráficos, tablas e informes

d. Herramientas Virtuales:

Son programas que facilitan la creación de materiales didácticos, en la computadora y /o plataformas que facilitan la creación de materiales en internet, permitiendo al interesado, la elaboración de contenidos digitales.

Es importante ya que nos permite estar en la era digital y acceder a la información que nos permite complementar los conocimientos que se adquirieron.

d.1 Formulario Google Forms:

Es una herramienta online lo cual este formulario del servicio de google drive, en la cual podemos realizar formularios y encuestas para adquirir estadísticas sobre la opinión de un grupo de personas, siendo la más practica herramienta para adquirir cualquier tipo de información.

Se ha utilizado esta herramienta debido a la emergencia sanitaria que nos encontramos, siendo no impedimento para la no aplicabilidad del cuestionario lo cual se introducida información sobre beneficios sociales para luego operar con ello en una hoja de cálculo y controlar existencias de forma básica.

Por lo que ha sido necesario utilizar este aplicativo virtual siendo de fácil accesibilidad y no genera ningún costo adicional porque es gratuito.

4.8.Aspectos éticos de la Investigación:

El presente trabajo de investigación ha sido planificado teniendo en cuenta las consideraciones respectivas para la investigación, de acuerdo a las directivas y lineamientos jurídicos establecidos en leyes y obras de los autores los cuales procuramos respetar y reconocer las autorías cumpliendo formalmente a las exigencias establecidas por nuestra casa de estudios la Universidad Peruana los Andes representada por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

El uso y la revisión bibliográfica se realizaron respetando las conclusiones y aportes de los investigadores sin desmerecer el trabajo realizado, lo cual ha generado admiración con espíritu de ideal siendo cuidadosos en su forma de interpretación tratando de mantener la esencia de la idea principal.

Finalmente, el compromiso ético de mantener y respetar los cambios y sugerencias encomendada por mis docentes.

4.9. Confiabilidad del instrumento:

Para realizar el análisis de confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 30 docentes de la Ugel Satípo, quienes respondieron al cuestionario, los mismos que fueron procesados utilizando el programa R del Microsoft Excel 2019; para una muestra piloto de 30 encuestados.

Después del procesamiento de la aplicación del cuestionario a una muestra piloto; se obtuvo como coeficiente de confiabilidad 0,687 que nos indica que el instrumento de investigación tiene una alta confiabilidad; considerando la siguiente escala de niveles, que se exponen en la siguiente tabla:

TABLA N°03 "Niveles de confiabilidad para Kuder-Richardson"

Niveles de confiabilidad para Kuder-Richardson

Rangos	Magnitud
0,01 - 0,20	Muy Baja
0,21 - 0,40	Baja
0,41 - 0,60	Moderada
0,61 - 0,80	Alta
0,81 - 1,00	Muy Alta

Fuente :(García,2018)

4.10. Validez del instrumento:

Para cuestiones de validez se realizó a través de juicio de expertos contando para ello (2) docentes metodólogos y (1) docente especialista donde realizaron las observaciones pertinentes de las cuales fueron subsanadas y posteriormente los expertos validaron el instrumento de la encuesta, obteniendo como resultado 4 tal como se puede apreciar en el siguiente apéndice.

N°	Especialistas	Nivel
01	Mg. Anibal Huachos Pacheco	3=Nivel moderado

02	Dr. Teodoro Victor Cabezas Ramirez	3= Nivel moderado
03	Abg. Suley Vilchez Huisa	4=Nivel alto
04	Abg. Milagro Nieto Cueva	3=Nivel moderado
Total		3=Nivel moderado

5. CAPITULO V RESULTADOS:

5.1. Descripción de resultados:

5.1.1. Descripción de resultados de la variable:

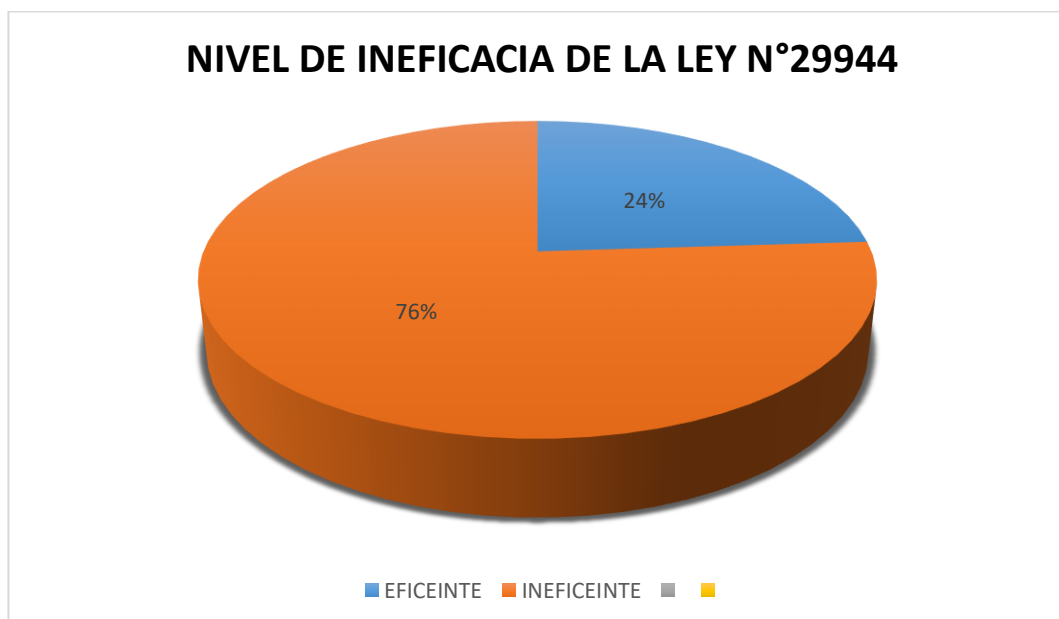
Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la ley N°29944 derechos a los beneficios sociales

TABLA N°04 “Ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales”

Categoría	fi	%
Eficiente 28-56	60	24,00 %
Ineficiente 0-28	190	76,00%
Total	250	100.00%

Fuente: Base de datos de la variable Ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo.

FIGURA N°03 “Nivel de ineficacia de la Ley N° 29944”



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación:

De los 250 encuestados entre contratados y nombrados se tiene como resultado que el 24% manifiestan que es eficiente mientras que el 76% mencionan que la ley N°29944 derecho a los beneficios sociales son ineficientes.

A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa SPSS-V

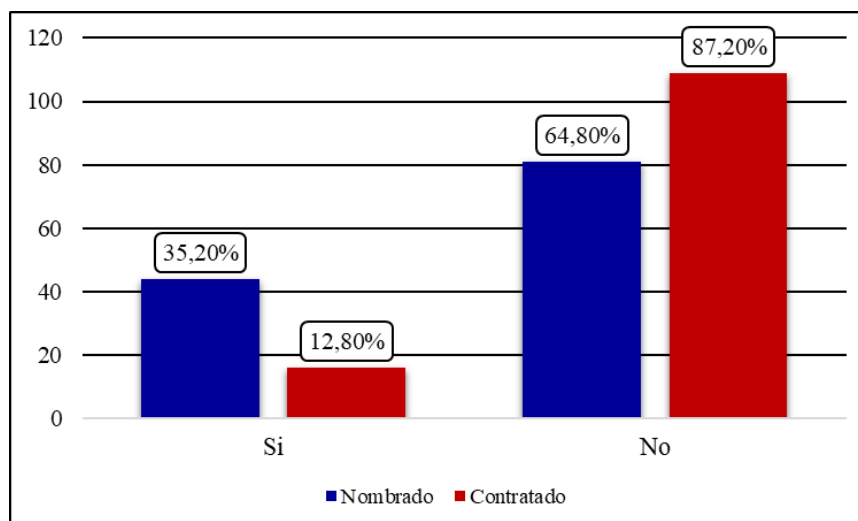
Para el análisis de la variable ineficacia de los beneficios sociales, se utilizó.

TABLA N°05 “*Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales*”.

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	44	35,20	81	64,80	125	100,00
Contratado	16	12,80	109	87,20	125	100,00
Subtotal	60	24,00	190	76,00	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satipo

FIGURA N°04 “Categorías de la ineficacia de la Ley N° 29944”.



Fuente: Tabla N°05

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 4, apreciamos que 44 (35,20%) docentes nombrados y 16 (12,80%) docentes contratados afirman que si es eficaz esta norma jurídica; mientras que 81 (64;80%) de docentes nombrados y 109 (87,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales.

5.1.2 Resultados de las dimensiones:

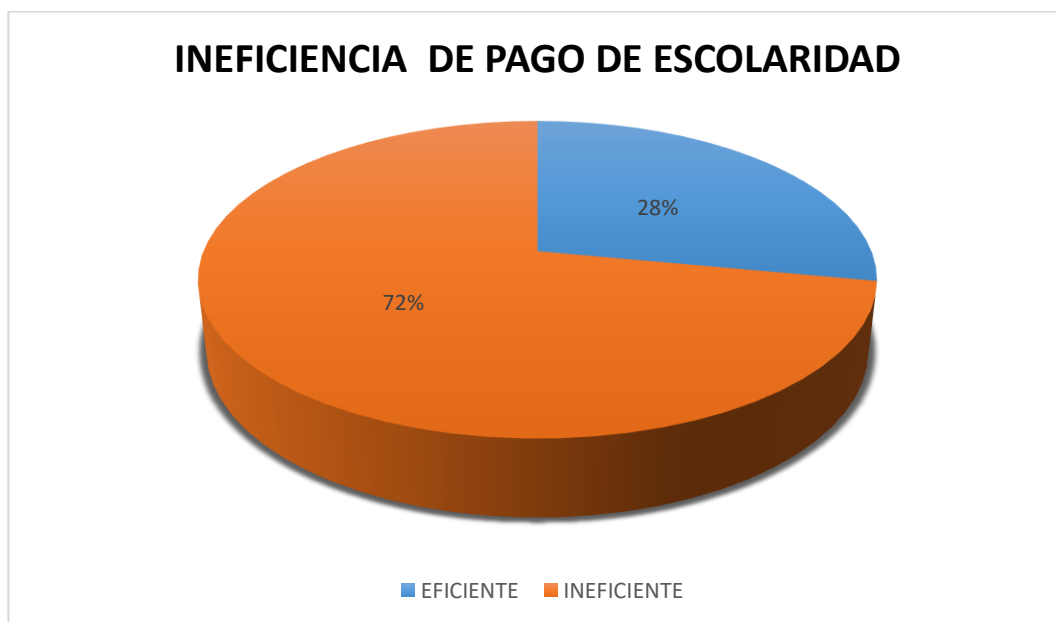
a. Resultado de la dimensión “Pago de escolaridad”

Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 pago de escolaridad.

TABLA N°06 “Ley N°29944 Pago de Escolaridad”

CATEGORIA	fi	%
Eficiente 3,5-7	71	28,00%
Ineficiente 0-3,5	179	72,00%
TOTAL	250	100,00%

Fuente: Base de datos de la dimensión pago de escolaridad

FIGURA N°05 “Ineficacia de pago de escolaridad”

Fuente: Tabla N° 05

Interpretación:

De los 250 encuestados entre contratados y nombrados se tiene como resultado que el 28,00% manifiestan que es eficiente mientras que el 72,00% mencionan que el Pago de Escolaridad es Ineficiente.

A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa SPSS.

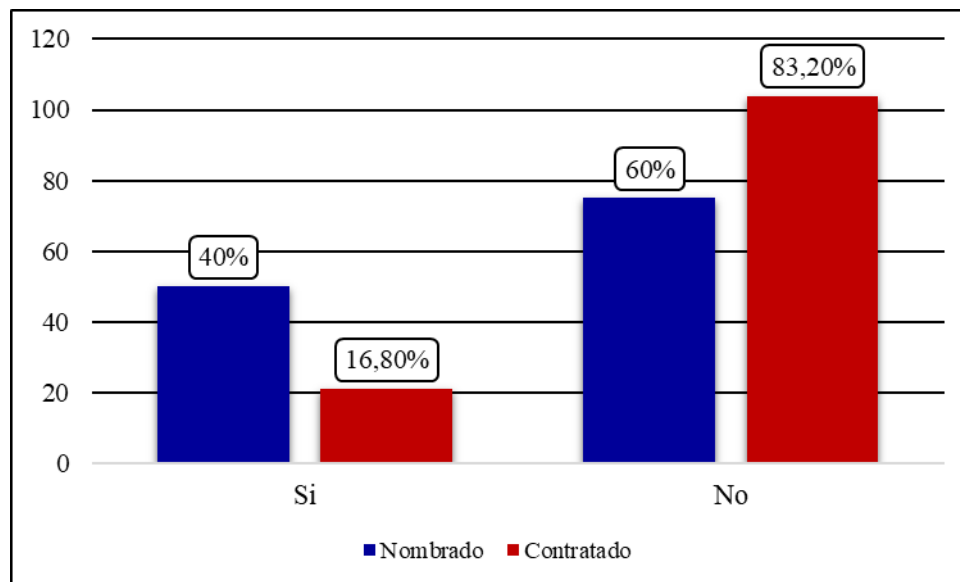
Para el análisis de la dimensión Pago de Escolaridad de la Ley N°29944, se utilizó

TABLA N°07 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el Pago por escolaridad"

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	50	40,00	75	60,00	125	100,00
Contratado	21	16,80	104	83,20	125	100,00
Subtotal	71	28,40	179	71,60	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satípo

FIGURA N°06 “Pago por Escolaridad de la Ley N° 29944”.



Fuente: Tabla N°07

Interpretación

En la tabla 07 y figura 06, apreciamos que 50 (40,00%) docentes nombrados y 21 (16,80%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago de escolaridad; mientras que 75 (60,00%) de docentes nombrados y 104 (83,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago de escolaridad en lo que corresponde al monto, mes que se percibe, el pago del monto de cuatrocientos y no es de acuerdo a la constitución Política, el monto establecido por escolaridad es insuficiente, no es correcto que un profesional de educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado y que

el docente contratado no percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de escolaridad.

b. Resultado de la dimensión “Pago por fiestas patrias y navidad”

Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de fiestas patrias y navidad.

TABLA N°08 “Ley N°29944-Pago de fiestas patrias y navidad”

CATEGORIA	fi	%
Eficiente 3,5-7	86	34,00%
Ineficiente 0-3,5	164	66,00%
TOTAL	250	100,00%

Fuente: Base de datos de la dimensión de pago por aguinaldo por fiestas patrias y navidad

FIGURA N°07 “Ineficacia por fiestas patrias y navidad”



Fuente: Tabla N°08

Interpretación:

De los 250 encuestados entre contratados y nombrados se tiene como resultado que el 34,00% manifiestan que es eficiente mientras que el 66,00% mencionan que la Ley N°29944 en el pago por fiestas patrias y navidad.

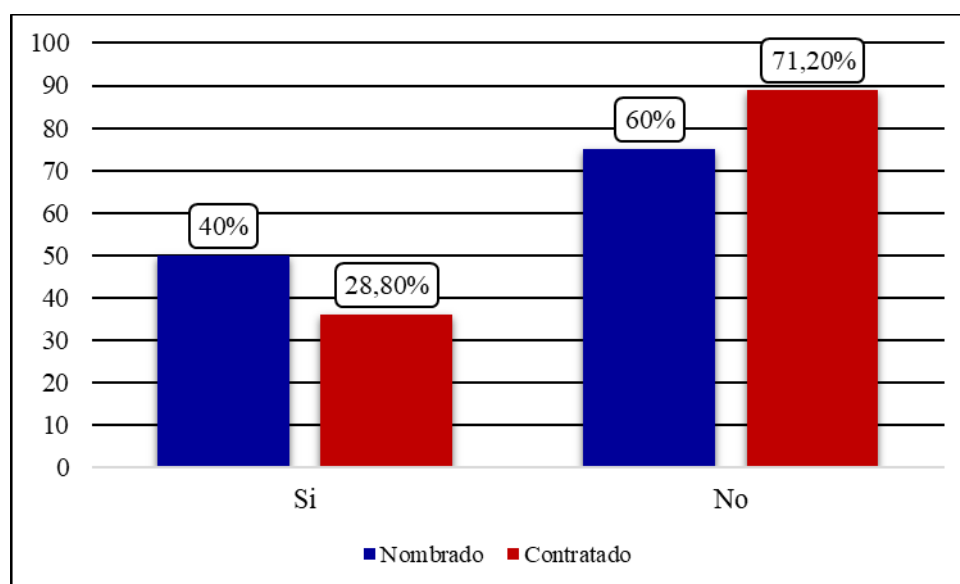
A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa SPSS-V28

TABLA N°09 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago por fiestas patrias y navidad".

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	50	40,00	75	60,00	125	100,00
Contratado	36	28,80	89	71,20	125	100,00
Subtotal	86	34,40	164	65,60	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satípo

FIGURA N°08 "Pago por fiestas patrias y navidad de la Ley N° 29944".



Fuente: Tabla N°09

Interpretación:

En la tabla 09 y figura 08, apreciamos que 50 (40,00%) docentes nombrados y 21 (28,80%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago por fiestas patrias y navidad; mientras que 75 (60,00%) de docentes nombrados y 89 (71,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad en lo que corresponde al monto, mes en el que se percibe, el pago del monto de seiscientos no es de acuerdo a la Constitución, el monto establecido por aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad es insuficiente, no es correcto que un Profesional de Educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado .

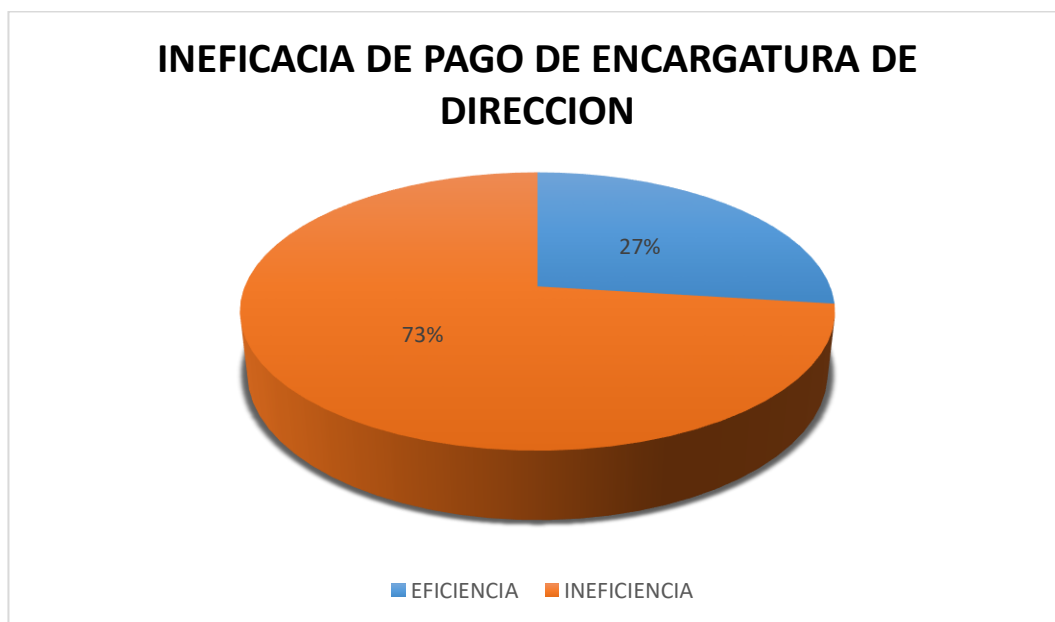
c. Resultados de la dimensión “Pago de encargatura de dirección:

Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección.

TABLA N°10 “Ley N°29944-Pago de encargatura de dirección”.

CATEGORIA	fi	%
Eficiente 3,5 - 7	67	27,00%
Ineficiente 0 – 3,5	183	73,00%
TOTAL	250	100,00%

Fuente: Base de datos de la dimensión Pago de encargatura de dirección

FIGURA N°09 “Ineficacia de pago de encargatura de Dirección”.

Fuente: Tabla N°10

Interpretación:

De los 250 encuestados entre nombrados entre nombrados y contratados se tiene como resultado que el 27,00% manifiestan que es eficiente mientras que el 73,00% mencionan que la ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección es ineficiente.

A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa SPSS-V28.

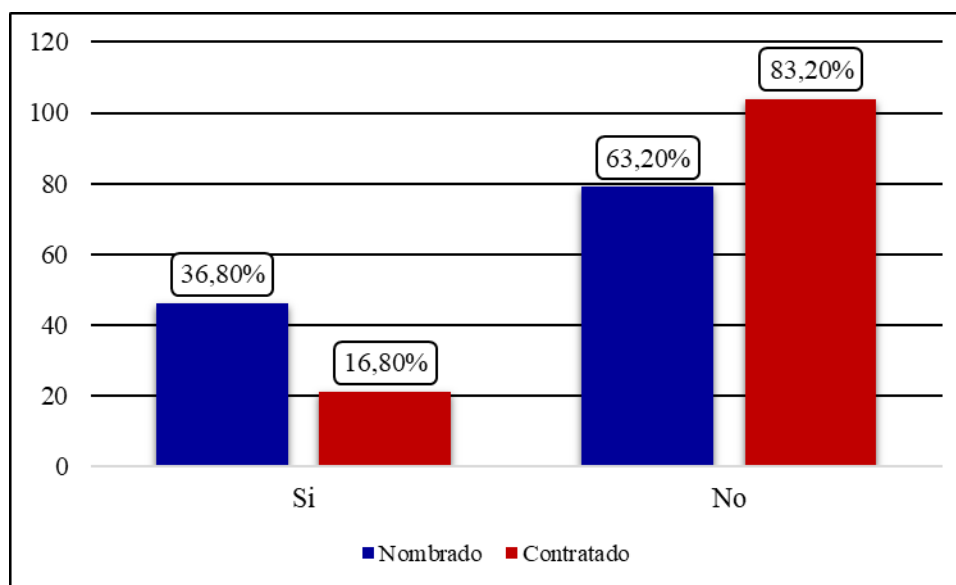
Para el análisis de la dimensión Pago de encargatura de dirección, se utilizó tablas y gráficos.

TABLA N° 11 “Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago de encargatura de dirección”.

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	46	36,80	79	63,20	125	100,00
Contratado	21	16,80	104	83,20	125	100,00
Subtotal	67	26,80	183	73,20	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satípo

FIGURA N° 10 “Pago de Encargatura de dirección de la Ley N° 29944”.



Fuente: Tabla 11

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 10, apreciamos que 46 (36,80%) docentes nombrados y 21 (16,80%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago de encargatura de dirección; mientras que 79 (63,20%) de docentes nombrados y 104 (83,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago de encargatura de dirección en lo que corresponde al monto, mes que se percibe, el pago del monto de ochocientos no es acuerdo a la Constitución , el monto establecido por encargatura de dirección es insuficiente, no es correcto que un profesional de Educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado y que el docente contratado no perciba el mismo que el docente nombrado por el pago de encargatura de dirección.

d. Resultados de la dimensión “Pago de Preparación de Clases”:

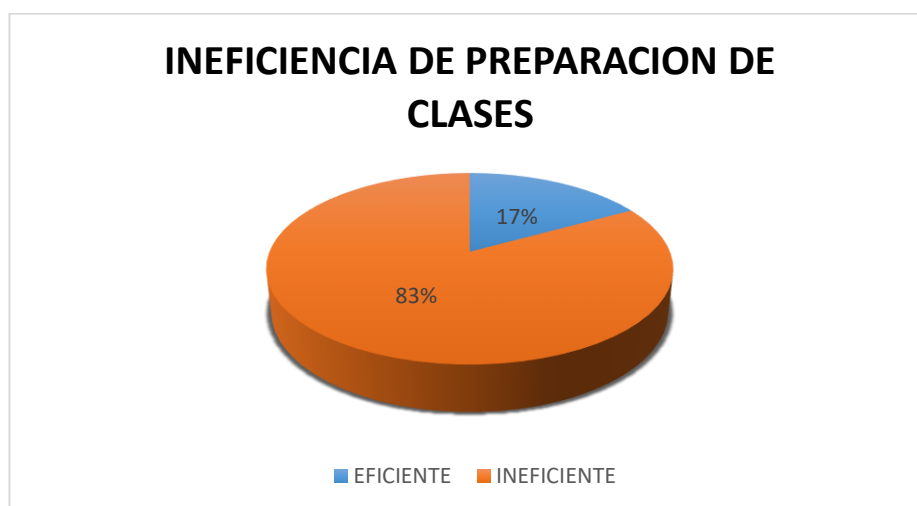
Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficiencia de la Ley N°29944 en el pago de preparación de clases.

TABLA N° 12 “Ley N°29944-Pago de Preparación de clases”.

CATEGORIA	fi	%
Eficiente 3,5 - 7	43	17,00%
Ineficiente 0 – 3,5	207	83,00%
TOTAL	250	100,00%

Fuente : Base de datos de la dimensión de Pago de preparación de clases

FIGURA N° 11 “Ineficacia de preparación de clases”



Fuente: Tabla N°12

Interpretación:

De los 250 docentes encuestados entre contratados y nombrados de la Ugel Satipo se tiene como resultado que el 17,00% manifiestan que es eficiente la Ley N°29944

en el pago de Preparación de clases mientras que el 83,00% menciona que la Ley N°29944 en el pago de Preparación de clases son ineficientes.

A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa de SPSS-V28.

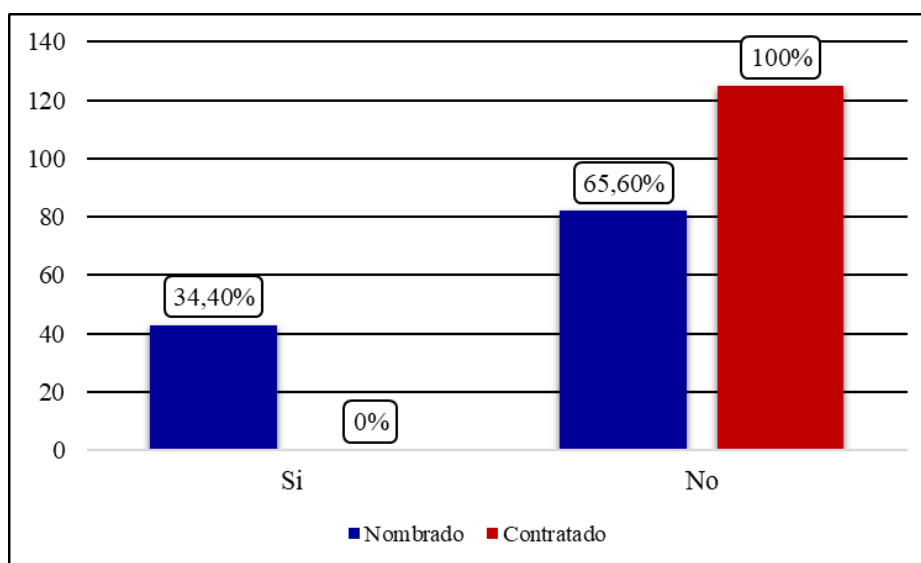
Para el análisis de la dimensión de Preparación de clases, se utilizó tablas y gráficos

TABLA N° 13 “Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago por preparación de clases”.

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	43	34,40	82	65,60	125	100,00
Contratado	0	0,00	125	100,00	125	100,00
Subtotal	43	17,20	207	82,80	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satipo

FIGURA N° 12 "Pago por Preparación de clases de la Ley N° 29944



Fuente: Tabla N° 13

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 12, apreciamos que 43 (34,40%) docentes nombrados y 0 (0,00%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago de preparación de clases; mientras que 82 (65,60%) de docentes nombrados y 125 (100,00%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por preparación de clases en lo que corresponde al monto, mes que se percibe, el pago del monto de 30% de tu sueldo no es de acuerdo a la Constitución Política, el monto establecido por preparación de clases es insuficiente, no es correcto que un profesional de Educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado y que el docente contratado no perciba el mismo monto que el docente nombrado por el pago de preparación de clases.

e. Resultados de la dimensión “Pago por luto y sepelio”

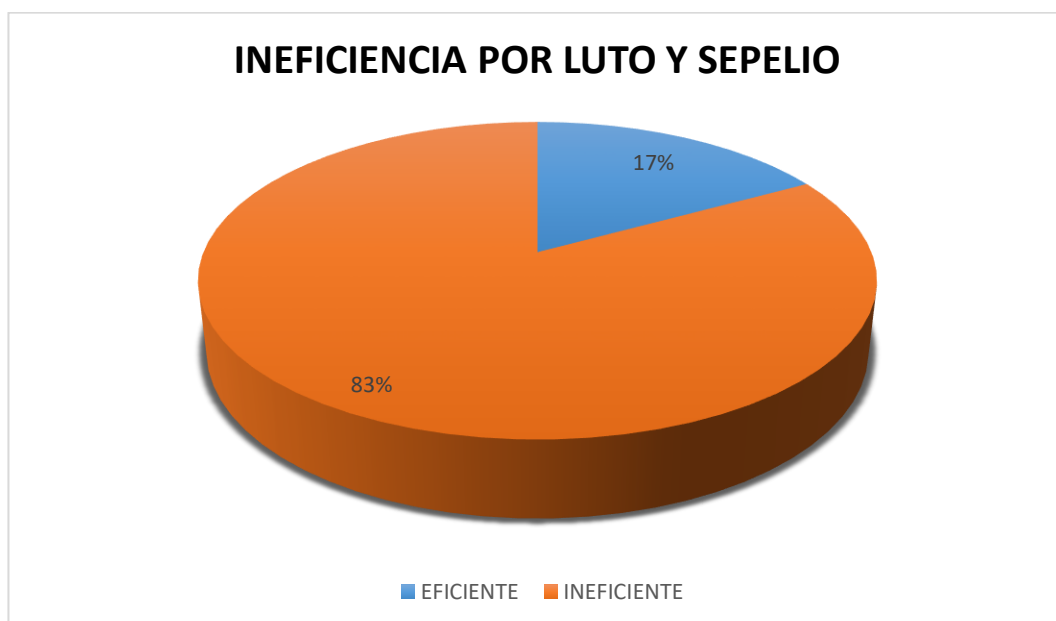
Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de luto y sepelio

TABLA N° 14 "Ley N°29944 Pago por luto y Sepelio"

Categoría	fi	%
Eficiente	43	17,00%
3,5 - 7		
Ineficiente	207	83,00%
0 – 3,5		
Total	250	100,00%

Fuente : Base de datos de la dimensión de Pago de luto y sepelio

FIGURA N° 13 "Ley N° 29944 - Pago de luto y Sepelio"



Fuente: Tabla N°14

Interpretación:

De los 250 encuestados entre contratados y nombrados de la Ugel Satipo se tiene como resultado que el 17,00 manifiestan que es eficiente la Ley n°29944 en el pago de Luto y Sepelio mientras que el 83,00 menciona que la Ley N°29944 en el pago de luto y sepelio son ineficientes

A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el Programa SPSS-V28

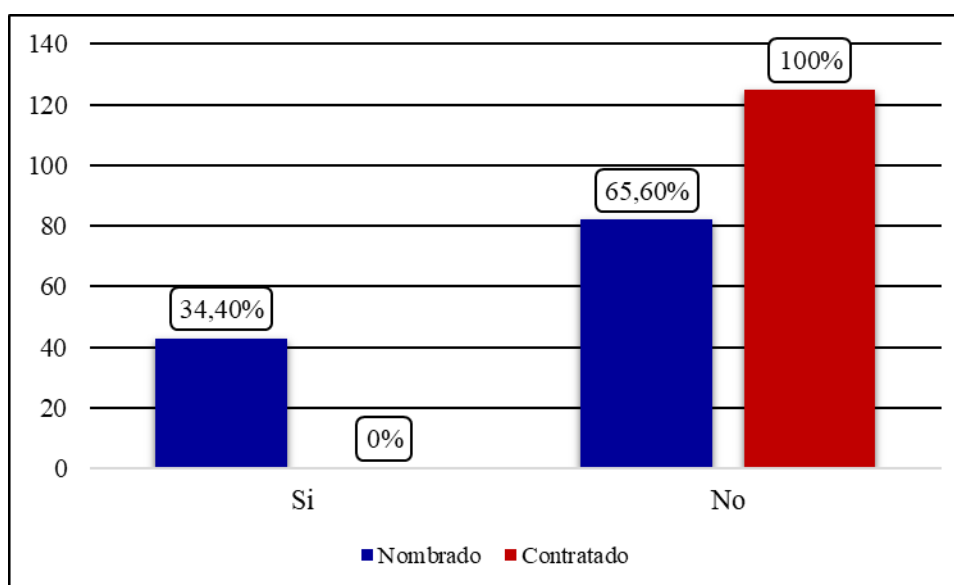
Para el análisis de la dimensión de Pago de Luto y Sepelio, se utilizó:

TABLA N° 15 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago por Luto y Sepelio".

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	43	34,40	82	65,60	125	100,00
Contratado	0	0,00	125	100,00	125	100,00
Subtotal	43	17,20	207	82,80	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satipo

FIGURA N° 14 "Pago por Luto y Sepelio de la Ley N°29944"



Fuente: Tabla N°15

Interpretación:

En la tabla 15 y gráfico 14, apreciamos que 43 (34,40%) docentes nombrados y 0 (0,00%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social de pago por luto y sepelio; mientras que 82 (65,60%) de docentes nombrados y 125 (100,00%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por luto y sepelio en lo que corresponde al monto, mes que se percibe, el pago del

monto de tres mil quinientos nos es de acuerdo a la Constitución Política, el monto establecido por escolaridad es insuficiente, no es correcto que un profesional de Educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado y que el docente contratado no perciba el mismo que el docente nombrado por el pago de Escolaridad.

f. Resultados de la dimensión “Asignaciones temporales”

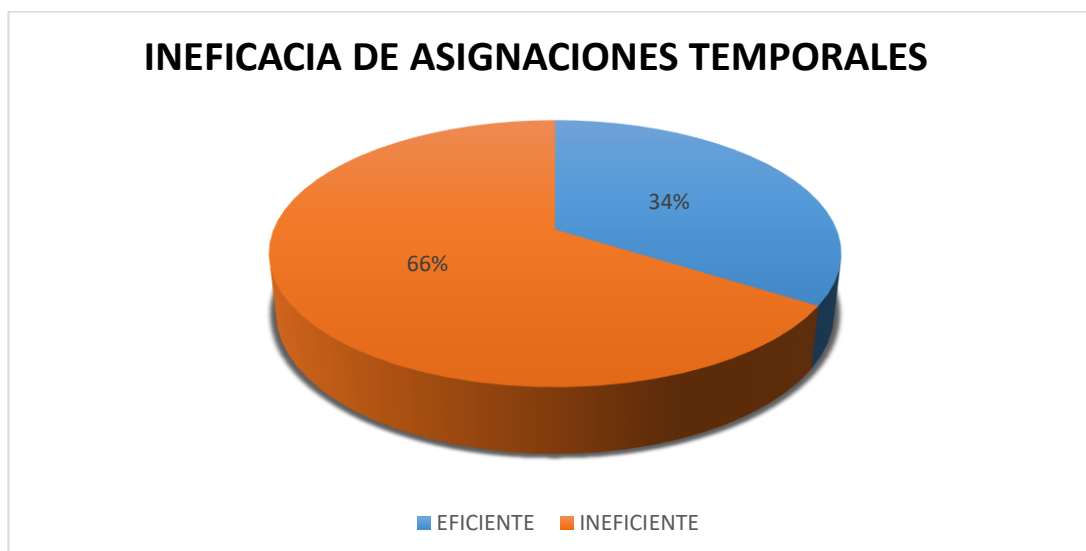
Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de Asignaciones temporales.

TABLA N° 16 "Ley N°29944 - Pago de Asignaciones Temporales"

Categoría	fi	%
Eficiente	86	34,00%
3,5 - 7		
Ineficiente	164	66,00%
0 – 3,5		
Total	250	100,00%

Fuente : Base de datos de la dimensión Pago de Asignaciones Temporales

FIGURA N° 15 “Ley N° 29944 – Pago de Asignaciones Temporales”



Fuente: Tabla N°16

Interpretación:

De los 250 encuestados entre contratados y nombrados de la Ugel Satipo se tiene como resultado que el 34,00% manifiestan que es eficiente la Ley de N°29944 en el pago de Asignaciones Temporales mientras que el 66,00% menciona que la Ley N°29944 en el pago de Asignaciones Temporales son ineficientes.

A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa de SPSS-V28

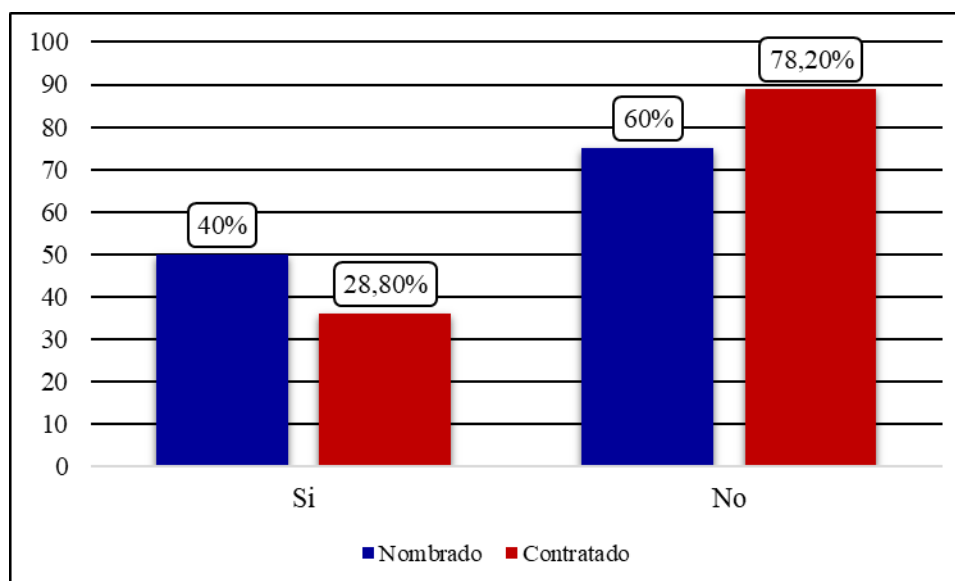
Para el análisis de la dimensión de Pago de Asignaciones Temporales, se utilizó la siguiente tabla.

TABLA N° 17 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago por asignaciones temporales".

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	50	40,00	75	60,00	125	100,00
Contratado	36	28,80	89	71,20	125	100,00
Subtotal	86	34,40	164	65,60	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satípo

FIGURA N° 16 "Asignaciones Temporales de la Ley N° 29944".



Fuente: Tabla N°17

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 16, apreciamos que 50 (40,00%) docentes nombrados y 36 (26,80%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social de pago por asignaciones temporales; mientras que 75 (60,00%) de docentes nombrados y 89 (71,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por asignaciones temporales en lo que corresponde al monto , mes que se percibe, el pago de setecientos no es de acuerdo a la Constitución, el monto establecido por

asignaciones temporales es insuficiente, no es correcto que un profesional de educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado.

g. Resultados de la dimensión “Compensación extraordinaria transitoria”:

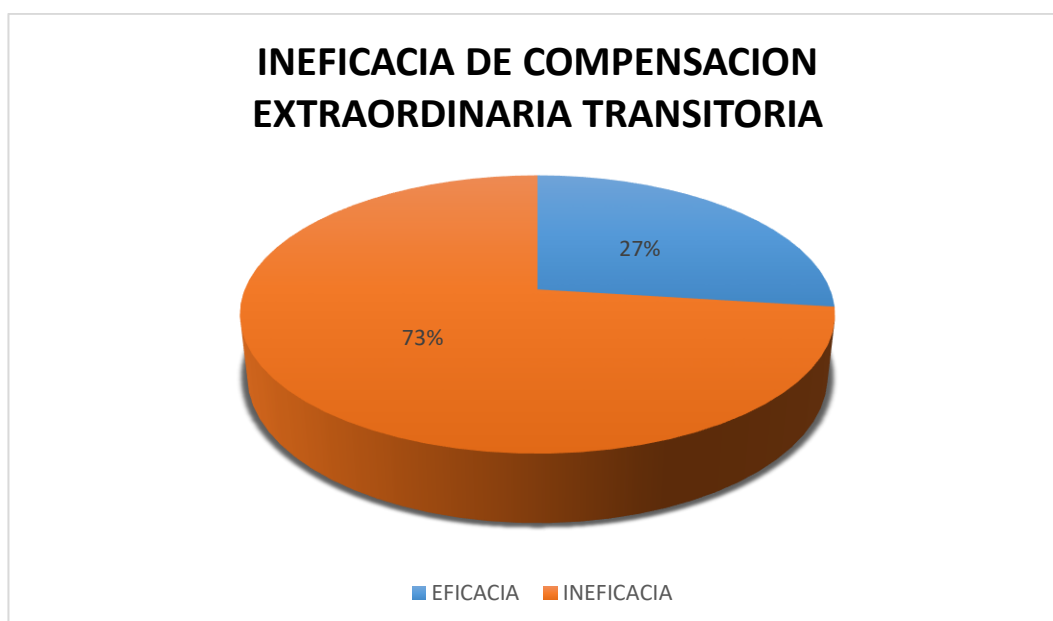
Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de Compensación Extraordinaria Transitoria

TABLA N° 18 "Ley N°29944 - Pago de Compensación Extraordinaria Transitoria"

CATEGORIA	fi	%
Eficiente 3,5 - 7	68	27,00%
Ineficiente 0 – 3,5	182	73,00%
TOTAL	250	100,00%

Fuente: Base de datos de la Dimensión Compensación Extraordinaria Transitoria

FIGURA N° 17 "Ineficacia de compensación Extraordinaria Transitoria"



Fuente : Tabla N°18

Interpretación:

De los 250 encuestados entre contratados y nombrados de la Ugel Satípo se tiene como resultado que el 27,00% manifiestan que es eficiente la Ley N°29944 en el pago de compensación Extraordinaria Transitoria mientras que el 73,00% mencionan que la Ley N°29944 en el pago de Compensación Extraordinaria Transitoria son ineficientes.

A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa SPSS-V28

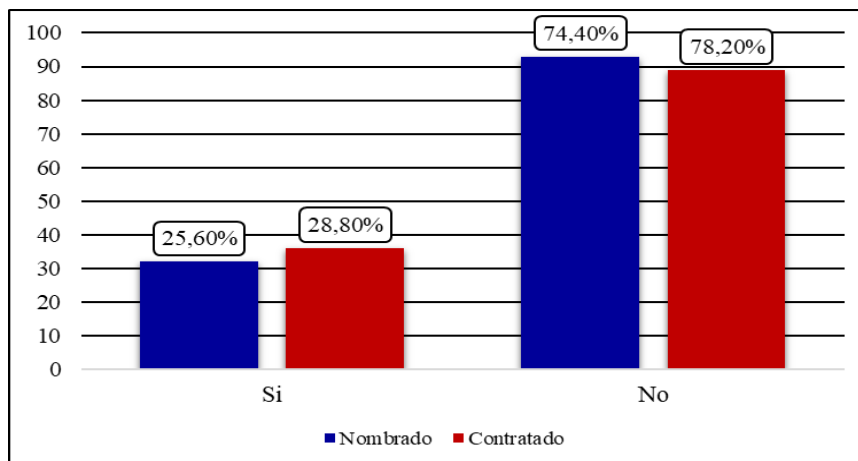
Para el análisis de la dimensión de pago de Compensación Extraordinaria Transitoria, se utilizó la siguiente tabla.

TABLA N° 19 "Ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por Compensación Extraordinaria Transitoria"

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	32	25,60	93	74,40	125	100,00
Contratado	36	28,80	89	71,20	125	100,00
Subtotal	68	27,20	182	72,80	250	100,00

Fuente: Procesamiento del cuestionario con Microsoft Excel 2019 a los docentes de la Ugel Satípo

FIGURA N° 18 "Pago por Compensación Extraordinaria Transitoria de la Ley N° 29944".



Fuente: Tabla 19

Interpretación:

En la tabla 19 y figura 18 apreciamos que 32(25,60%) docentes nombrados y 36 (28,80%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social de pago por compensación extraordinaria transitoria; mientras que 93 (74,40%) de docentes nombrados y 89 (71,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por compensación extraordinaria transitoria en lo que corresponde al monto, mes que se percibe, el pago del monto de trescientos no es de acuerdo a la constitución Política, el monto establecido por Compensación extraordinaria transitoria es insuficiente, no es correcto que un profesional de educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado.

h. Resultados de la dimensión “Tiempo de servicios”

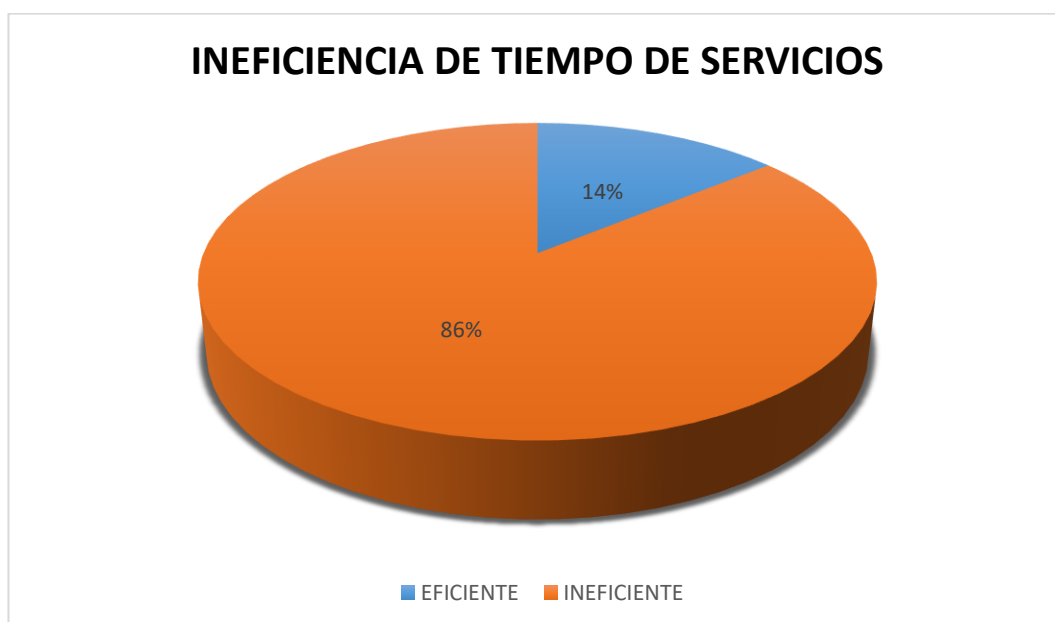
Se presenta el baremo con el fin de determinar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de Tiempo de Servicios

TABLA N° 20 "Ley N° 29944 - Pago de Tiempo de Servicios"

CATEGORIA	fi	%
Eficiente 3,5 – 7	36	14,00%
Ineficiente 0 – 3,5	214	86,00%
TOTAL	250	100,00%

Fuente: Base de datos de la dimensión Tiempo de servicios

FIGURA N° 19 "Ineficacia de Tiempo de Servicios"



Fuente: Tabla N°20

Interpretación:

De los 250 encuestados entre contratados y nombrados de la Ugel Satípo se tiene como resultado que el 14.00% manifiestan que es eficiente la Ley de N°29944 en el pago de tiempo de servicios mientras que el 86,00% menciona que la ley N°29944 en el pago de Tiempo de Servicios son ineficientes.

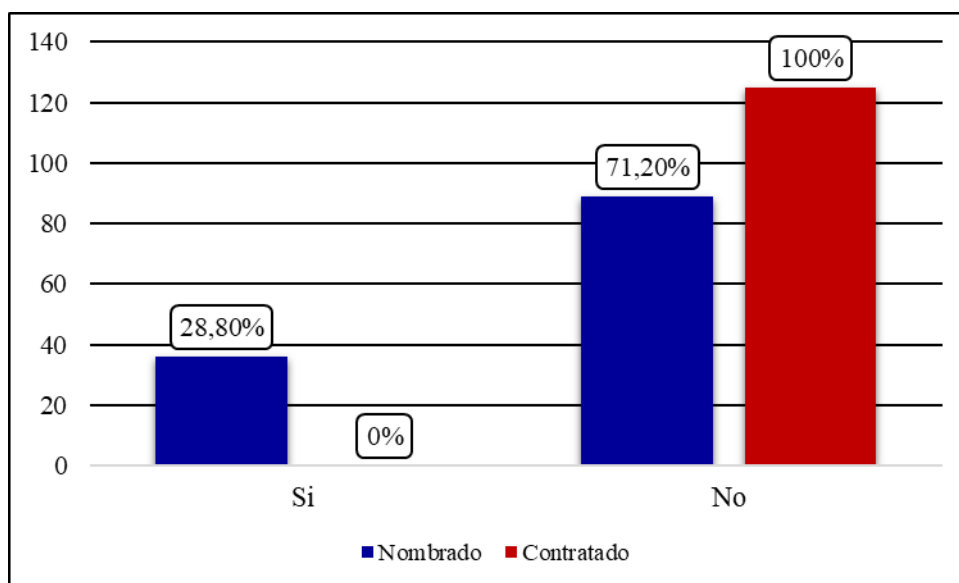
A continuación, describiremos los resultados obtenidos mediante el análisis de datos que fueron procesados mediante el programa SPSS-V28

Para el análisis de la dimensión de pago de asignación por tiempo de servicios, se utilizó la siguiente tabla

TABLA N°21 "Ineficacia de la Ley N° 29944 en el pago de asignación por tiempo de servicios".

Condición	Si		No		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	36	28,80	89	71,20	125	100,00
Contratado	0	0,00	125	100,00	125	100,00
Subtotal	36	14,40	214	85,60	250	100,00

FIGURA N° 20 "Tiempo de Servicios de la Ley N° 29944".



Fuente: Tabla N°21

Interpretación:

En la tabla 21 y figura 20, apreciamos que 36 (28,80%) docentes nombrados y 0 (0,00%) docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social de pago por tiempo de servicios; mientras que 89 (71,20%) de docentes nombrados y 125 (100,00%) de docentes contratados han manifestado que dicha Ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por tiempo de servicios en lo que corresponde al monto, mes que se percibe, el pago del monto de diez mil soles no es de acuerdo a la Constitución Política, el monto establecido por tiempo de servicios es insuficiente, no es correcto que un profesional de educación no perciba igual bonificación que un servidor público del Estado y que el docente contratado no perciba el mismo monto que el docente nombrado por el pago de tiempo de servicios.

5.3. Contrastación de hipótesis:

a) Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis Nula (H0): No existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en los docentes contratados y nombrados.

Hipótesis Alternativa (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en los docentes contratados y nombrados.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_t=5,9915$

Grados de libertad: 2

TABLA N°22 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis general”.

Estadísticos de prueba	
	Ineficacia de la Ley N° 29944
Chi-cuadrado	20,000 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 83,3.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor Chi cuadrado calculado 20; el p valor (0,00) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel de significancia de ineficacia de la Ley N° 29944 de los beneficios sociales en docentes nombrados y contratados de la UGEL Satipo en el año 2019.

b) Contrastaciones de las hipótesis específicas:

b.1. Contrastación de la primera hipótesis

Hipótesis Nula (H0): No existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Hipótesis Alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_t=5,9915$

Grado de libertad: 2

TABLA N°23 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n°1”

Estadísticos de prueba	
	D1=Pago de Escolaridad
Chi-cuadrado	20,000 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,000

- a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 83,3.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 20; el p valor (0,00) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019

b.2. Contrastación de la segunda Hipótesis:

Hipótesis Nula (H0): No existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N°29944 en el pago de Aguinaldo por fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019

Hipótesis Alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la le N°29944 en el pago de Aguinaldo por fiestas patrias y navidad en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de la tabla: $X^2_t=5,9915$

Grado de libertad: 2

TABLA N°24 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 2”

Estadísticos de prueba	
	D2= Pago por fiestas patrias
Chi-cuadrado	10,000 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,002

a. casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 125,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 10; el p valor (0,02) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019

b.3. Contrastacion de la tercera hipótesis:

Hipótesis nula (h0): No existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019

Hipótesis alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de la tabla: $X^2_t=5,9915$

grado de libertad:2

TABLA N° 25 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 3”

Estadísticos de prueba	
	D3=Pago de encargatura de direccion
Chi-cuadrado	50,000 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

- a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 62,5.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor chi cuadrado calculado 50; el p valor (0,00) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

b.4. Contrastación de la cuarta hipótesis:

Hipótesis nula (H0):No existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N°29944 en el pago por preparación de clases en los docentes contratados y nombrados de la Ugel, Satipo,2019

Hipótesis alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley n°29944 en el pago por preparación de clases en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de la tabla: $X^2_t=5,9915$

Grado de libertad: 2

TABLA N° 26 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 4”

Estadísticos de prueba	
	D4=Pago por preparación de clases
Chi-cuadrado	10,000 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,002

- a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 125,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor Chi cuadrado calculado 10; el p valor (0,02) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t =5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago por preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019

b.5. Contrastación de la quinta hipótesis:

Hipótesis nula (H0): No existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de luto y sepelio en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo, 2019

Hipótesis alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley 29944 en el pago de lutos y sepelio en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de la tabla: $X^2_t=5,9915$

Grado de libertad: 2

TABLA N° 27 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n°5”

Estadísticos de prueba	
	D5=Pago por luto y sepelio
Chi-cuadrado	10,000 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,002

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 125,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor Chi cuadrado calculado 10; el p valor (0,02) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t =5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago por luto y sepelio en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

b.6. Contrastación de la sexta hipótesis:

Hipótesis nula (H0): No existe diferencia en un nivel de significancia de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Hipótesis Alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad.

Chi cuadrado de tabla: $X^2_t=5,9915$

Grado de libertad: 2

TABLA N° 28 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n° 6”

Estadísticos de prueba	
	D6=Pago de asignaciones temporales
Chi-cuadrado	10,000 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,002

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 125,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor Chi cuadrado calculado 10; el p valor (0,02) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N° 29944 en el pago por la compensación extraordinaria transitoria en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo, 2019

b.7. Contrastación de la séptima hipótesis:

Hipótesis Nula (H0): No existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de Compensación extraordinaria Transitoria en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo 2019.

Hipótesis Alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de compensación extraordinaria transitoria en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo, 2019

Nivel de Significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_t=5,9915$

Grado de libertad: 2

TABLA N°29 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico N°07”.

Estadísticos de prueba	
	D7=Pago por Compensación Extraordinaria Transitoria
Chi-cuadrado	160,000 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 125,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor Chi cuadrado calculado 160; el p valor (0,00) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t =5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por Compensación Extraordinaria Transitoria en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

b.8. Contrastación de la octava hipótesis:

Hipótesis nula (H0): No existe diferencia en un nivel de significancia de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por tiempo de Servicios en los docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019

Hipótesis alterna (Hi): Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por tiempo de servicios en los docentes contratados y nombrados de la UGEL Satipo, 2019.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Estadístico de Prueba: Chi cuadrado con ajuste de bondad

Chi cuadrado de tabla: $X^2_t=5,9915$

Grado de libertad: 2

TABLA N° 30 “Prueba Chi cuadrado para la hipótesis específico n°8”.

Estadísticos de prueba	
	D8= Pago por tiempo de servicios
Chi-cuadrado	160,000 ^a
gl	1
Sig. asintótica	0,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 125,0.

Al haber realizado la prueba de hipótesis con el programa SPSS V26 se ha obtenido como valor Chi cuadrado calculado 20; el p valor (0,00) es menor que ($\alpha=0,05$).

Decisión estadística: Como la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Conclusión estadística: Aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019.

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo general identificar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019 siendo el resultado general de manera descriptiva estadísticamente se tiene en la tabla N°05 y figura N°04 donde apreciamos que 44(35,20%) docentes nombrados y 16(12,80%) docentes contratados afirman que si es eficaz esta norma jurídica; mientras que 81(64,80%) de docentes nombrados y 109(87,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales.

Que, en relación a la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N°29944 de los beneficios sociales de los docentes nombrados y contratados de la Ugel Satipo en el año 2019.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra en la Tabla N°04 y Figura N°03 donde se aprecia que el 24% de docentes nombrados y contratados afirman que es eficiente y que el 76% de docentes contratados y nombrados afirman que no es eficiente la ley N°29944 con respecto a los beneficios sociales que le otorgan a los docentes contratados y nombrados

Por otro lado se tuvo el resultado de investigación del tesis Mamani y Paredes en lo que corresponde el grado de cumplimiento de los trabajadores en relación a los beneficios sociales donde concluye que el otorgamiento a los trabajadores bajo la condición del ordenamiento privado de la Municipalidad Distrital Sachaca, difiere que son los beneficios remunerativos, en las cuales se encuentran la asignación familiar, vacaciones, descanso semanal, feriados, sobretasa nocturna, las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicio y el seguro de vida.

Como afirma Toyama, M. los beneficios son los criterio restrictivo, criterio amplio, criterio diferenciado, criterio excluyente y criterio legal por lo que podemos

entender que es un monto que se le da a los que laboran y que es un agregado a su remuneración para que con ello puedan compensar gastos elementales tales como la alimentación, estudio, transporte, salud y cualquier cuidado que sea en parte personal y familiar puesto que este beneficio es el compromiso del estado que brinda a los docentes por su desempeño en el trabajo que al paso del tiempo es una herramienta estratégica de motivar y acrecentar el compromiso del docente para con el estado.

Los beneficios sociales son aquellos montos que perciben los trabajadores en función al tiempo, vínculo laboral y por mandato legal de manera subordinada. Además, se debe entender que son derechos reconocidos por nuestra Constitución encontramos los siguientes beneficios sociales legítimos como: Gratificaciones por fiestas Patrias, Asignación Familiar, Bonificación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida, la Participación Laboral, Las Utilidades, la CTS.

Cabe resaltar que los tres primeros beneficios son remunerativos y los siguientes tres no lo son.

Desde mi punto de vista podemos decir que los beneficios sociales también están inmersos en el ámbito docente puesto que todos somos iguales ante la ley y tenemos las mismas necesidades económicas que cualquier otro trabajador por lo que es menester ser considerados en los beneficios plasmados por nuestra constitución y así tener una mejor calidad de vida humana puesto que es un derecho.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico 1 identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019 siendo el resultado específico de manera descriptiva estadísticamente se tiene en la Tabla N°07 y Figura N° 06 donde apreciamos que 50(40,00%)docentes nombrados y 21(16,80%)docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago de escolaridad; mientras que 75(60,00%)de docentes nombrados y 104(83,20%)de docentes contratados han manifestado que dicha ley

es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago de escolaridad.

Que, en relación a la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 de los beneficios sociales sobre el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo en el año 2019.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra la Tabla N°06 y Figura N°05 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia donde el 34% de docentes contratados y nombrados afirman que si es eficiente mientras que el 76% de docentes entre contratado y nombrados afirman que es ineficiente la Ley N°29944 con respecto a los beneficios sociales de pago de escolaridad.

Por otro lado se tuvo como resultado del tesis Puestas y Salden en lo que corresponde a los beneficios económicos y sociales difirieron que los beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes transgredidos por la ley de la Reforma Magisterial, se ven afectados por las discordancias normativas.

Como afirma Ramón respecto al pago de escolaridad es la sustracción que se realiza al profesional docente en función a los siguientes elementos: hecho, tiempo, vínculo laboral, ingresos y que además se debe encontrar registrado en una boleta de pago.

Podemos resaltar que la escolaridad es aquel monto que se le otorga al docente para así sustentar los gastos escolares de los menores como los útiles escolares.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico N°2 identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo,2019 siendo el resultado específico de manera descriptiva estadísticamente se tiene la tabla N°09 y Figura N°08 donde apreciamos que 50(40,00%)docentes nombrados y 21(28,80)docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago de fiestas patrias y navidad; mientras que 75(60,00%) de

docentes nombrados y 89(71,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha ley es ineficiente al momento de otorgarle los beneficios sociales con respecto al pago de fiestas patrias y navidad.

Que, en relación a la decisión estadística la chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 de los beneficios sociales en el pago de fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo en el año 2019.

Por otro lado se tuvo como resultado de tesis Ruidas en lo que corresponde Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N°00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito Judicial de Piura en la que se difiere de que los beneficios sociales se tomó en cuenta en base a estudios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en la que se determina el mayor rango en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera y segunda instancia conforme a los criterios y técnicas realizados en su trabajo de investigación.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra la Tabla N°08 y figura N°07 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia donde el 27% de docentes entre contratados y nombrados afirman que si es eficiente mientras que el 73% de docentes contratados afirman que es ineficiente la Ley N°29944 con respecto a los beneficios sociales de pago por fiestas patrias y navidad

Según, la materia de Litis, es el pago de beneficios sociales entre ellos, el de gratificación, vacaciones y CTS, derechos que tienen una protección especial de la cual goza el trabajador, lo cual fue declarada fundada conllevando a reflexión sobre aplicabilidad de los derechos

De acuerdo a Valderrama, L. y Navarrete, A. es toda aquella remuneración que se entrega al trabajador en razón de celebrar festividades importantes tales como Fiestas Patria y Navidad determinados como un derecho laboral a favor de los docentes.

Con ello podemos confirmar que es derecho de todos los docentes tanto nombrados y contratados percibir el beneficio mencionado puesto que son Fiestas significativas en nuestra sociedad para así cubrir algunos gastos extras que se originan en razón a las festividades.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico 3 identificar la diferencia el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo,2019 siendo el resultado específico de manera descriptiva estadísticamente se tiene en la Tabla N° 11 y Figura N°10 donde apreciamos que 46(36,80%) docente nombrados y 21(16,80) de docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago de encargatura de dirección ; mientras que 79(63,20%) de docentes nombrados y 104(83,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago de encargatura de dirección.

Que, en relación a la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de la ley N°29944 de los beneficios sociales en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo en el año 2019.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra la Tabla N°10 y Figura N°9 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia donde el 17% de docentes entre contratados y nombrados afirman que si es eficiente mientras que el 76% de docentes entre contratados y nombrados afirman que es ineficiente la Ley N°29944 con respecto a los beneficios sociales de tiempo de servicios.

Por otro lado se tuvo como resultado de tesis de Ortiz en lo que corresponde Limitación de Beneficios Sociales y acceso a la Seguridad Social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca en lo que se difiere de que el 12% cumple con la

formalidad y el 71% de actividades comerciales que no está formalizada donde en un 43% los empresarios informales no cumplen con el reconocimiento de los beneficios laborales para evitar la carga familiar y pago de otros beneficios y en un 23% por irresponsabilidad y para explotar a sus trabajadores.

De acuerdo con Toyama, J. y Ninatea, L. es aquel beneficio que recibe el trabajador en mención de su quehacer diario como la labor directiva.

Podemos entonces decir que el pago por dirección es un derecho del trabajador puesto que muchos docentes realizan la labor pedagógica como la de gestión directiva, una doble función que genera desgaste mental por ende es un derecho que se deba percibir la encargatura de dirección.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico 4 identificar la diferencia del nivel de ineficacia en el pago de preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019 siendo el resultado específico de manera descriptivo estadísticamente se tiene en la Tabla N°13 y Figura N°12 donde apreciamos que 43 (34,40%) de docentes nombrados y 0(0,00%) de docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social sobre el pago de preparación de clases, mientras que 82 (65,60%) de docentes nombrados y 125 (100,00) de docentes contratados han manifestado que dicha ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por preparación de clases.

Que, en relación a la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que aceptamos que existe un nivel significativo de ineficacia de la ley N°29944 de los beneficios sociales en el pago de preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo

en el año 2019.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra en la Tabla N°12 y Figura N°11 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia, donde el 17% de docentes

entre contratados y contratados afirman que si es eficiente mientras que el 83% de docentes entre contratados y nombrados afirman que es ineficiente la Ley N°29944 con respecto a los beneficios sociales de pago por preparación.

Por otro lado se tuvo como resultado del tesis de Choquenaira y Ramirez en lo que corresponde Beneficios sociales de los trabajadores de las Micro y Pequeñas empresas, en distrito de Cuzco se difiere de que los empresarios como la parte empleadora vulneran los derechos sociales de los trabajadores de la micro y pequeñas empresas es decir no reconocen los beneficios sociales hacia sus trabajadores generando aspectos negativos en el desenvolvimiento laboral y personal.

También podemos decir en la doctrina de acuerdo al principio de igualdad Arévalo, J. Menciona que todos tenemos derecho a un pago equiparable al trabajo realizado, resaltando así el beneficio de los docentes por el pago por preparación de clases puesto que es justo y legal por tal abnegada labor de los profesionales en educación tanto docentes nombrados y contratados quienes por mucho tiempo perciben bajos sueldos que no se equiparan a la realidad de hoy.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico 5 identificar la diferencia del nivel de ineficacia en el pago por luto y sepelio en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019 siendo el resultado específico de manera descriptiva se tiene en la tabla N°15 y Figura N°14 donde apreciamos que 43 (34,40%) de docentes nombrados y 0 (0,00%) de docentes contratados afirman que si es eficaz con respecto al beneficio social de pago por luto y sepelio; mientras que 82 (65,60%) de docentes nombrados y 125 (100,00%) de docentes contratados han manifestado que dicha ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por luto y sepelio.

Que, en relación a la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley

N°29944 de los beneficios sociales de luto y sepelio en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo en el año 2019.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra la Tabla N°14 y el Figura N°13 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia donde el 17% de docentes entre contratados y nombrados afirman que si es eficiente mientras que el 87% de docentes entre contratados y nombrados afirman que es ineficiente

Por otro lado se tuvo como resultado de tesis de Méndez en lo que corresponde a vulneración de derechos Constitucionales del Trabajador a causa de la limitación en la distribución de utilidades se difiere que el criterio gubernamental empleado para establecer un lecho a las utilidades justificando bajo el principio de solidaridad carece de validez jurídica, ya que tuvo como objetivo subsidiar un sistema universal de seguridad social que permita afiliar a las trabajadoras no remuneradas del hogar y trabajadores autónomos con el excedente de las utilidades de los trabajadores.

Los derechos constitucionales son de igual jerarquía por lo cual ninguno se antepone ante otro de tal manera que la reforma que limita y violenta un derecho fundamental como es la participación de utilidades es totalmente inconstitucional.

Es dable también resaltar de acuerdo al principio de igualdad de acuerdo a Arévalo, J. que todos tenemos derecho a ser tratados igual y con más razón a un pago equiparable sin excluir o favorecer a otro trabajador, más aún con el beneficio por luto y sepelio tanto docentes nombrados y contratados tenemos ese derecho al pago igualitario sin ninguna discriminación por el pago por luto y sepelio.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico 6 identificar la diferencia en el nivel de Ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en docentes contratados y nombrados de la Ugel SATIPO, 2019 siendo el resultado específico de manera descriptiva estadísticamente se tiene en la Tabla N°17 y Figura N°16 donde apreciamos que 50 (40,00%) de docentes nombrados y 36 (26,80%) de docentes contratados afirman que si es eficiente con respecto al beneficio social de pago por asignaciones temporales , mientras que 75 (60,00%) de docentes nombrados y 89 (71,20%) de docentes contratados han manifestado que

dicha ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago por asignaciones temporales

Que, en relación a la decisión estadística la Chi cuadrada calculado ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que existe diferencia en un nivel significativo de ineficiencia de la Ley N°29944 de los beneficios sociales de asignaciones temporales.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra la tabla N°16 y el Figura N°15 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia donde 34% de docentes entre contratados y nombrados afirman que si es eficiente mientras que el 66% de docentes entre contratados y nombrados afirman que es ineficiente la Ley N°29944 con respecto a los beneficios sociales de asignaciones temporales.

Por otro lado se tuvo como resultado de tesis Pedrosa en lo que corresponde Empleo público y flexiseguridad: Un cambio de paradigma en las relaciones laborales se difiere de que es necesario analizar la normativa reguladora del empleo público en el marco de las relaciones laborales y de empleo impulsado por las instituciones europeas y caracterizado por la necesidad de proporcionar flexibilidad a las empresas y garantizar al mismo tiempo la seguridad de los trabajadores.

Conforme lo que dice Arévalo, J. sobre el principio de primacía de la realidad lo observable es el beneficio que tiene el docente por asignaciones temporales y que deben percibir tanto docente nombrado y contratado las asignaciones temporales puesto que la realidad de cada docente es muy distinta y se debe basar a la realidad y hechos.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico 7 identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de compensación extraordinaria transitoria en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019 siendo el resultado específico de manera descriptiva estadísticamente se tiene en la Tabla N°19 y Figura N°18 donde apreciamos que 32 (25,60%) de docentes nombrados y 36 (28,80%) de docentes contratados afirman que si es

eficaz con respecto al beneficio social de pago por compensación extraordinaria transitoria; mientras que 93 (74,40%) de docentes nombrados y 89 (71,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respecto al pago de compensación extraordinaria transitoria.

Que en relación a la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que aceptamos que existe diferencia en un nivel de significativo de ineficacia de la Ley N°29944 de los beneficios sociales de compensación extraordinaria transitoria de los docentes nombrados y contratados de la Ugel Satípo del año 2019.

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra la Tabla N°18 y Figura N°17 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia donde el 23% de docentes entre contratados y nombrados afirman que si es eficiente mientras que el 73% de docentes entre contratados y nombrados afirman que es ineficiente la Ley con respecto a los beneficios sociales de compensación de tiempo de servicios.

Por otro lado se tuvo como resultado de tesis de Soleri en lo que corresponde el salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros Universitarios se difiere que todo trabajador debe recibir una remuneración con carácter emocional por las tareas realizadas en su organización, va depender de criterios: modelo de empresa, el estilo de gestión y su equipo directivo

Por ende se reafirma lo que dice Arévalo, J. con respecto al principio de igualdad en la que se resalta que todos tenemos derecho a tener un sueldo equiparable al trabajo realizado puesto que el beneficio de compensación extraordinaria es doble puesto a la labor que el docente realiza.

Que en el trabajo de investigación se tuvo como objetivo específico 8 identificar el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo,2019 siendo el resultado específico de manera descriptiva estadísticamente se tiene en la Tabla N°21 y Figura N°20 donde

apreciamos que 36(28,80%) de docentes nombrados y 0(0,00%) de docentes contratados afirman que si es eficiente el beneficio social de pago de tiempo de servicios; mientras que 89(71,20%) de docentes contratados han manifestado que dicha ley es ineficiente al momento de otorgarles los beneficios sociales con respeto al tiempo de servicios.

Que, en relación a la decisión estadística la Chi cuadrado calculado ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consiguiente se concluye que aceptamos que existe diferencia en un nivel significativo de ineficiencia de la Ley N°29944 de los beneficios sociales de tiempo de servicio en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo en el periodo del 2019 .

Por otra parte, en el baremo utilizado se muestra la Tabla N°20 y Figura N°19 donde se aprecia la categoría de ineficiencia y eficiencia donde el 24% de docentes entre contratados y nombrados afirman que si es eficiente mientras que el 76% de docentes entre contratados y nombrados afirman que es ineficiente la Ley N°29944 con respecto a los beneficios sociales de tiempo de servicios.

Por otro lado se tuvo como resultado de tesis Marín en lo que corresponde la Intervención Democrática y Totalitaria del Estado en el Reconocimiento y el Ejercicio del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en España se deduce que los derechos de los trabajadores a la seguridad y la salud es el resultado de una visión colectiva de la relación de trabajo que, mediante la acción organizada de los trabajadores , impulsa la intervención pública en la regulación y en vigilancia de las condiciones de trabajo.

También resaltamos que de acuerdo con Rodríguez, P. respecto al principio de no discriminación tanto docentes contratados y nombrados tienen derecho a una compensación por tiempo de servicios igualitaria y nadie debe estar en una situación menos beneficiosa o desfavorable que perjudique tanto a docente nombrado como contratado ya que nadie tiene derecho a excluirnos ni

discriminarnos por ninguna causa y mas sobre todo por el beneficio por compensación por tiempo de servicios.

El reconocimiento del derecho desde el punto de vista político y jurídico, la discusión esencial se produce en torno a la intervención del estado en la relación de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Se identificó que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019, siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N°22.

SEGUNDO: Se identificó que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la ley N°29944 en el pago de escolaridad en docentes nombrados y contratados de la Ugel Satipo, 2019, siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N° 23.

TERCERO: Se ha llegado a identificar que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019, siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N°24.

CUARTO: Se ha llegado a identificar que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en los docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo 2019 siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N°25

QUINTO: Se ha llegado a identificar que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N°26

SEXTO: Se ha llegado a identificar que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por luto y sepelio derecho en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de tabla ($X^2_t=5,9915$) donde la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N°27

SEPTIMO: Se ha llegado a identificar que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019, siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la chi cuadrada de tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N°28

OCTAVO: Se ha llegado a identificar que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de Compensación Extraordinaria transitoria derecho en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo, 2019 siendo la decisión estadística la Chi cuadrada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de la tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis y aceptamos la hipótesis alterna ver tabla N°29

NOVENO: Se ha llegado a identificar que existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo, 2019 siendo la decisión estadística la Chi cuadrado calculada ($X^2_c=20$) es mayor que la Chi cuadrado de Tabla ($X^2_t=5,9915$) donde negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis la hipótesis alterna ver la tabla N°30.

RECOMENDACIONES

- 1.-Se debe proponer que el estado peruano a través del ministerio de educación reconozca los beneficios sociales a los docentes contratados en la ley N°29944 sin vulnerar sus derechos económicos y sociales reconocidos por nuestra constitución y tratados internacionales por tanto esta normativa es inconstitucional
- 2.-Se debe solicitar al estado peruano a través del MEF pague de manera automática los beneficios sociales reconocidos tanto a los docentes contratados y docentes nombrados sin ser judicializados
- 3.-Se debe solicitar que se incremente el monto de pago de beneficios sociales pues generarían un aspecto positivo en el desenvolvimiento laboral y personal. Se debe solicitar que se incremente el pago de compensación extraordinaria transitoria porque es un monto irrisorio la cual genera una vida indigna.
- 4.-No debe haber distinción entre docente contratado y nombrado puesto que todos somos iguales ante la ley y más aún en el ámbito laboral, ya que ninguna institución y/o ley debe excluir y por el contrario deberían recibir una remuneración digna
- 5.-Que las oficinas de control como SUNAFIL u otras instituciones quienes coadyuvan a verificar, controlar y sancionar aquellas instituciones estatales que incumplen y vulneran los derechos laborales con la finalidad de proteger y salvaguardar los beneficios sociales.
- 6.-La ley N°29944 debe guardar coherencia y concordancia con lo que respecta a los beneficios sociales, la fundamentación de las normas debe estar acorde al orden jerárquico de las normas es decir sin la constitución porque hay discordancias normativas y discrepancias teóricas. Además se debe respetar el orden jerárquico de las normas es decir si vulnerar ni alterar el orden de prelación de los derechos reconocidos por nuestra constitución peruana y tratados internacionales.
- 7.-El reconocimiento del derecho de beneficios sociales desde el punto de vista político, jurídico, social, económico y humano.

8.- Revertir las condiciones de desigualdad entre docentes nombrados y contratados puesto que ambos son profesionales de educación y cumplen las mismas funciones de enseñar que le otorga el MINEDU.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

CHINO CHOQUENAIRA, M. & ELAEZ RAMIREZ, R (2018) *Derechos y Beneficios Laborales de los trabajadores de las Mypes en el distrito de Cuzco y el empleo digno*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, Cuzco.

LEON MENDEZ, I (2017). *Vulneración de Derechos Constitucionales del Trabajador a causa de la limitación en la distribución de utilidades*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil.

LOPEZ, A. (2016). *Los Beneficios Socio Económicos como Elemento Clave en la Calidad de vida Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras de una empresa manufacturera*. Universidad de Carabobo, Barbulu.

MAMANI GALINDO, E, & PAREDES SILVA, S.P. (2016). *Nivel de Cumplimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores del Régimen de la actividad Privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

MARIN ARCE, J.I. (2017). *Intervención democrática y Totalitaria del estado en el Reconocimiento y el ejercicio del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo en España*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.

MORALES, L. (2016). *Derechos Sociales legítimos: La Justificación de su protección constitucional en las sociedades democráticas*. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.

OLIVELLA PEDROCA, M. (2016). *Empleo Público y Flexiseguridad: un cambio de paradigmas en las relaciones laborales*. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona.

ORTIZ CARTOLIN, K. J (2017). *Limitación de Beneficios Sociales y acceso a la seguridad Social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de Actividades Comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca-2017*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca.

PUESCAS FIESTAS, R.C, & SIADEN PAIVA, S.M. (2017). *Beneficios económicos y sociales*. Universidad Señor de Sipán Chiclayo.

RUIDAS CHUQUIMARCA, J. A. (2016). *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda instancia sobre pago de Beneficios Sociales, en el expediente N°00439-2012-0-2001-JR-LA-01 del Distrito judicial de Piura*. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote, Piura.

SOLERI BLANCH, G. (2016). *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los Centros Universitarios*. Universitat Ramon Lull Fundacio Privada- Barcelona, Barcelona.

TOYAMA, J. y NINATEA, L. (2017). *Beneficios Sociales Legales (Octava edición)*. Lima, Perú Editorial Gaceta Jurídica S.A.

NEVES, J. (2016). *Introducción al Derecho Laboral (Tercera edición)*. Lima, Perú Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

NOVAK, F. y SALMON, E. (2016). *Las Obligaciones Internacionales del Perú en materia de Derechos Humanos (Tercera edición)*. Lima, Perú. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

VALVERDE, M. (2016). *Derecho del Trabajo (Cuarta Edición)* Madrid España Editorial Tecnos S.A.

AREVALO, J. (2016). *Los Principios del Derecho Laboral (Quinta edición actualizada)*. Buenos Aires, Argentina Editorial Depalma.

DE, D. (2016). *Manual del Derecho al Trabajo y Seguridad Social. (Novena edición actualizada)*. Buenos Aires, Argentina Editorial La Ley.

Constitución Política del Perú De 1993.

Declaración Universal De Los Derechos Humanos.

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

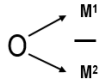
Convención de Viena.

Declaración Americana De Los Derechos y Deberes Del Hombre.

ANEXOS

Matriz de consistencia:

TITULO: Ineficacia de la ley N° 29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satípo, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N° 29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?</p> <p>Problema Específico: 1. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de</p>	<p>Objetivo general Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de</p>	<p>Hipótesis general Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>Hipótesis Específico: 1. Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de</p>	<p>Nacionales Puecas Fiestas y Siaden Paiva – 2017 – Beneficios Económicos y Sociales Mamani Galindo y Paredes Silva – 2017 – Nivel de cumplimiento de los beneficios Sociales de los trabajadores del Régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca, 2016. Ruidas Chuquimarca – 2016 – Pago de Beneficios Sociales en el Expediente N°00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2016.</p>	<p>VI. Ley N° 29944 derecho a los beneficios sociales.</p>	<p>Pago por escolaridad.</p>	<p>Método: Científico</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: </p> <p>Descriptivo comparativo</p> <p>Población: 2 50 docentes entre nombrados y contratados</p>

<p>ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de escolaridad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de preparación de clases en docentes</p>	<p>escolaridad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>2. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?</p> <p>3. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p>	<p>escolaridad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>2. Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de encargatura de dirección en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>3.Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de preparación de clases en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>4. Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley</p>	<p>Ortiz Cartolin – 2018 – Limitación de Beneficios Sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la Ciudad de Juliaca, 2017.</p> <p>Chino Choquenaira y Elaez Ramirez – 2018 – Beneficios sociales de los Trabajadores de las MYPES en el Distrito del Cuzco y el empleo digno.</p> <p>Internacionales</p> <p>Leon Mendez – 2017 – La vulneración de Derechos Constitucionales del Trabajador a causa de la Limitación en la distribución de Utilidades.</p>		<p>Pago de encargatura de dirección.</p> <p>Pago por preparación de clases.</p> <p>Pago por luto y sepelio.</p>	<p>Muestra: 125 docentes nombrados 125 docentes contrataados</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta</p> <p>Análisis y procesamiento de datos: Análisis: Estadística descriptiva e Inferencial. Procesamiento de datos: Tablas, gráficos, diagramas.</p>
--	--	---	--	--	---	--

<p>contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por luto y sepelio en docentes contratados y nombrados de las UGEL Satípo, 2019.</p> <p>5. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en docentes contratados y nombrados de la UGEL, Satípo 2019?</p>	<p>4. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por luto y sepelio en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019</p> <p>5. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en docentes contratados y nombrados de la UGEL, Satípo, 2019.</p> <p>6. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por la compensación</p>	<p>N°29944 en el pago por luto y sepelio en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>5. Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignaciones temporales en docentes contratados y nombrados de la UGEL, Satípo, 2019.</p> <p>6. Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por la compensación extraordinaria transitoria en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p>	<p>Pedroca. O. – 2016 – Empleo Público y Flexiseguridad: un cambio de paradigmas en las relaciones laborales.</p> <p>Soleri, B. – 2016 – El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios.</p> <p>Marin Arce -2017- Intervención Democrática y Totalitaria del Estado en el reconocimiento y el ejercicio del Derecho a la seguridad y salud en el trabajo en España.</p> <p>Morales. L. – 2016 – Derechos sociales legítimos: La justificación de su protección constitucional en las sociedades democráticas.</p> <p>Lopez, A. – 2016 – Los Beneficios socio económicos como elemento clave en la calidad de vida Laboral</p>		<p>Pago por asignaciones temporales.</p> <p>Pago por compensación extraordinaria transitoria.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

<p>6. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago por la compensación extraordinaria transitoria en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?</p> <p>7. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignación por tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?</p>	<p>extraordinaria transitoria en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>7. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignación por tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>8. Identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad en docentes contratados y</p>	<p>7. Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de asignación por tiempo de servicios en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p> <p>8. Existe diferencia en un nivel significativo de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019.</p>	<p>de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera</p>		<p>Pago por asignación por tiempo de servicios.</p> <p>Pago por aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

8. ¿Cuál es la diferencia que existe en el nivel de ineficacia de la Ley N°29944 en el pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad en docentes contratados y nombrados de la UGEL Satípo, 2019?	nombrados de la UGEL Satípo, 2019.					
---	------------------------------------	--	--	--	--	--

Matriz de operacionalización de las variables:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
V1 Ley N°29944 Derecho a los Beneficios Sociales	Beneficios Sociales legales son todos aquellos montos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente teniendo en cuenta la periodicidad, condición de tal y por mandato legal los beneficios sociales son los que a continuación se señalan: 1. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. 2. La asignación familiar. 3. La Bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se le	Los beneficios sociales son aquellos montos que perciben los trabajadores en función al tiempo, vínculo laboral y por mandato legal de manera subordinada. Además, se debe entender que son derechos reconocidos por nuestra Constitución encontramos los siguientes beneficios sociales legítimos como: Gratificación por Fiestas Patrias, Asignación Familiar, Bonificación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida, la participación Laboral, las Utilidades, la CTS.	Pago por Escolaridad.	1. Conoce el monto de pago de escolaridad.	1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago de escolaridad.	Nominal Escala del nivel de confiabilidad sobre ineficacia. NIVEL I: Nivel muy baja. NIVEL II: Nivel baja. NIVEL II: Nivel moderada. NIVEL IV Nivel Alta NIVEL V Nivel Muy Alta
				2. Conoce el monto de pago de escolaridad de los que laboran menos de tres meses.	2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago de escolaridad.	
				3. Sabe el mes de pago de escolaridad.	3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago por escolaridad.	
				4. Percibe el monto de cuatrocientos soles por escolaridad de acuerdo a la constitución política del Perú.	4. Como docente el monto de cuatrocientos soles que percibe por escolaridad es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.	
				5. Percibe el monto de cuatrocientos soles por escolaridad de	5. Como docente el monto de cuatrocientos soles	

	<p>entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995.</p> <p>4. El seguro de vida.</p> <p>5. La participación laboral las utilidades.</p> <p>6. La CTS de los beneficios legales señalados en el párrafo anterior los tres primeros tiene carácter remunerativo y los tres últimos no. (Citado por Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Ninatea Recoba, Junio 2017 (Octava Edición) Gaceta Jurídica S.A.</p>	<p>Cabe resaltar que los tres primeros beneficios son remunerativos y los siguientes tres no lo son.</p>		<p>acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial.</p>	<p>que percibe por escolaridad es de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</p>	
				<p>6. Percibe igual monto de escolaridad entre profesional de educación y servidor público del Estado.</p>	<p>6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por escolaridad que un servidor público del estado.</p>	
				<p>7. Percibe el mismo monto de escolaridad entre docente contratado y docente nombrado.</p>	<p>7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de escolaridad</p>	
				<p>1. Conoce el monto de pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.</p>	<p>1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.</p>	

				2. Conoce el monto de pago por fiestas Patrias y Navidad de los que laboran menos de tres meses	2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.
			Pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.	3. Sabe el mes de pago por Fiestas Patrias y Navidad.	3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.
				4. Percibe el monto de trescientos soles por fiestas Patrias y Navidad de acuerdo a la Constitución Política del Perú.	4. Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad es de acuerdo a la Constitución Política del Perú es suficiente.
				5. Percibe el monto de trescientos soles por Fiestas Patrias y Navidad de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial.	5. Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad es de

					acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.	
				6. Percibe igual monto por Fiestas Patrias y Navidad entre profesional de educación y servidor público del estado.	6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir la bonificación de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad al igual que un servidor público del estado.	
				7. Percibe el mismo monto por Fiestas Patrias y Navidad entre docente contratado y docente nombrado.	7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad.	
				1. Conoce el monto de pago por encargatura de dirección.	1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago por encargatura de dirección.	

				2. Conoce el monto de pago por encargatura de dirección de los que laboran menos de tres meses.	2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por encargatura de dirección.	
				3. Sabe el mes de pago por dirección.	3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago por encargatura de dirección.	
			Pago por encargatura de Dirección	4. Percibe el monto de ochocientos por encargatura de dirección de acuerdo a la Constitución Política del Perú.	4. Como docente el monto de ochocientos soles que percibe por encargatura de dirección es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente	
				5. Percibe el monto de ochocientos soles por encargatura de dirección conforme a la Ley de Reforma Magisterial.	5. Como docente el monto de ochocientos soles que percibe por encargatura de Dirección de acuerdo a la Ley de la Reforma	

					Magisterial, es suficiente.	
				6. Percibe igual monto por encargatura de Dirección entre profesional de educación y servidor público del estado.	6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por encargatura de Dirección al igual que un servidor público del estado.	
				7. Percibe el mismo monto por encargatura de Dirección entre docente contratado y docente nombrado.	7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de encargatura de Dirección.	
				1. Conoce el monto por preparación de clases.	1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago por preparación de clases.	
				2. Conoce el monto por preparación de clases de los que	2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el	

				laboran menos de tres meses.	monto por el pago por preparación de clases.	
				3. Sabe el mes de pago por preparación de clases.	3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago por preparación de clases.	
			Pago de preparación de clases.	4. Percibe el monto de 30% por preparación de sueldos de acuerdo a la Constitución Política del Perú.	4. Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases es de acuerdo a la Constitución Política de Estado del Perú, es suficiente.	
				5. Percibe el monto de 30% por preparación de clases conforme a la Ley de Reforma Magisterial.	5. Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.	
				6. Percibe igual monto por preparación de clases entre profesional de	6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual	

				educación y servidor público del estado.	bonificación por preparación de clases a igual que un servidor público del estado.	
				7. Percibe el mismo monto por preparación de clases entre docente contratado y docente nombrado	7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de preparación de clases.	
			Pago de Luto y Sepelio.	1. Conoce el monto de pago por sepelio y luto.	1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago por luto y sepelio.	
				2. Conoce el monto de pago por sepelio y luto de los que laboran menos de tres meses.	2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por luto y sepelio.	
				3. Sabe el mes de pago por sepelio y luto.	3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago por luto y sepelio.	

				4. Percibe el monto de tres mil quinientos soles por sepelio y luto conforme a la Constitución Política del Perú.	4. Como docente el monto de tres mil quinientos soles que percibe por luto y sepelio es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.	
				5. Percibe el monto de tres mil quinientos soles por sepelio y luto conforme a la Ley de Reforma Magisterial.	5. Como docente el monto de tres mil quinientos soles que percibe por luto y sepelio de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.	
				6. Percibe igual monto por sepelio y lutos entre profesional de educación y servidor público del estado.	6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por luto y sepelio a igual que un servidor público del estado.	
				7. Percibe el mismo monto por sepelio y luto entre docente	7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo	

				contratado y docente nombrado.	monto que el docente nombrado por el pago de luto y sepelio.	
			Pago por asignaciones temporales.	1. Conoce el monto de asignaciones temporales.	1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignaciones temporales.	
				2. Conoce el monto de asignaciones temporales de los que laboran menos de tres meses.	2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago de asignaciones temporales.	
				3. Sabe el mes de pago por asignaciones temporales.	3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago de asignaciones temporales.	
				4. Percibe el monto de setecientos soles por asignaciones temporales conforme a la Constitución Política del Perú.	4. Como docente el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.	

				5. Percibe el monto de setecientos soles por asignación temporal conforme a la Ley de Reforma Magisterial.	5. Como docente el monto el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.	
				6. Percibe igual monto por asignaciones temporales entre profesional de educación y servidor público del estado.	6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por asignaciones temporales que un servidor público del estado.	
				7. Percibe el mismo monto por asignaciones temporales entre docente contratado y docente nombrado.	7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de asignaciones temporales.	

			Compensación Extraordinaria Transitoria	1. Conoce el monto por compensación extraordinaria transitoria.	1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.	
				2. Conoce el monto de pago por compensación extraordinaria transitoria de los que laboran menos de tres meses.	2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago de compensación extraordinaria transitoria.	
				3. Sabe en el mes de pago por compensación extraordinaria transitoria.	3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago por compensación extraordinaria transitoria.	
				4. Percibe el monto de trescientos soles por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la Constitución Política del Perú.	4. Como docente el monto de trescientos que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la Constitución	

					Política del Perú, es suficiente.	
				5. Percibe el monto de trescientos soles por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial.	5. Como docente el monto de trescientos soles que percibe por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.	
				6. Percibe igual monto por compensación extraordinaria transitoria entre profesional de educación y servidor público del estado.	6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por compensación extraordinaria transitoria a igual que un servidor público del estado.	
				7. Percibe el mismo monto de compensación extraordinaria transitoria entre docente contratado y docente nombrado.	7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de	

					compensación extraordinaria transitoria.	
			Asignación por Tiempo de Servicios	1. Conoce el monto de pago por asignación por tiempo de servicios.	1. Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignación por tiempo de servicios.	
		2. Conoce el monto de pago por asignación de tiempo de servicios de los que laboran menos de tres meses.		2. Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de asignación por tiempo de servicios.		
		3. Sabe el mes de pago por asignación por tiempo de servicios.		3. Como docente sabe en qué mes recibe el pago por asignación por tiempo de servicios.		
		4. Percibe el monto de diez mil soles por asignación de tiempo de servicios de acuerdo a la Constitución Política del Perú.		4. Como docente el monto el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios es de acuerdo a la Constitución		

					Política del Perú, es suficiente.	
				5. Percibe el monto de diez mil soles por asignación por tiempo de servicios conforme a la Ley de Reforma Magisterial.	5. Como docente el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.	
				6. Percibe igual monto de tiempo de servicios entre profesional de educación y servidor público del estado	6. Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por asignación por tiempo de servicios que un servidor público del estado.	
				7. Percibe el mismo monto por asignación de tiempo de servicios entre docente contratado y docente nombrado.	7. Está enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de asignación por tiempo de servicios.	

Matriz de operacionalización del instrumento:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° de preguntas	Porcentaje por dimensión	Escala de valoración	Instrumento
Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales.	Pago de Escolaridad	Conoce el monto de pago de escolaridad.	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el pago de escolaridad.	07	12,5%	Nominal de tipo dicotómica Si:1 No: 0	Cuestionario de encuesta sobre beneficios sociales
		Conoce el monto de pago de escolaridad de los que laboran menos de tres meses	2.- Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago de escolaridad.				
		Sabe el mes de pago de escolaridad.	3.- Como docente sabe en qué mes recibe el pago por escolaridad.				
		Percibe el monto de cuatrocientos por escolaridad de acuerdo a la constitución política del Perú.	4.- Como docente el monto de cuatrocientos soles que percibe por escolaridad es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.				
		Percibe el monto de cuatrocientos por escolaridad de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial.	5.- Como docente el monto de cuatrocientos soles que percibe por escolaridad es de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.				
		Percibe igual monto de escolaridad entre profesional de educación y servidor público del Estado.	6.- Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por escolaridad que un servidor público del estado.				
		Percibe el mismo monto de escolaridad entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de escolaridad.				

Pago por aguinaldo de fiestas patrias y navidad.	Conoce el monto de pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad.	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el aguinaldo por fiestas patrias y navidad.	07	12,5%		
	Conoce el monto de pago por fiestas patrias y navidad de los que laboran menos de tres meses.	2.- Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por aguinaldo por fiestas patrias y navidad.				
	Sabe el mes de pago por fiestas patrias y navidad.	3.- Como docente sabe en qué mes recibe el aguinaldo por fiestas patrias y navidad.				
	Percibe el monto de trescientos por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la constitución política del Estado.	4.- Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por fiestas patrias y navidad es de acuerdo a la constitución política del Perú, es suficiente.				
	Percibe el monto de trescientos por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial.	5.- Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.				
	Percibe igual monto por fiestas patrias y navidad entre profesional de educación y servidor público del estado.	6.- Es correcto que un profesional en educación debe percibir la bonificación de aguinaldo por fiestas patrias y navidad al igual que un servidor público del estado.				
	Percibe el mismo monto por fiestas patrias y navidad entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que él docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago				

			de aguinaldo por fiestas patrias y navidad.				
Pago por encargatura de dirección.	Conoce el monto de pago por encargatura de dirección.	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el pago por encargatura de dirección.	07	12,5%			
	Conoce el monto de pago por encargatura de dirección de los que laboran menos de tres meses	2.- Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago por encargatura de dirección.					
	Sabe el mes de pago por dirección.	3.- Como docente sabe en qué mes recibe el pago por encargatura de dirección.					
	Percibe el monto consignado por dirección conforme a la constitución.	4.- Como docente el monto de ochocientos soles que percibe por encargatura de dirección es de acuerdo a la Constitución política del Perú, es suficiente.					
	Percibe el monto consignado por encargatura de dirección conforme a la ley de Reforma Magisterial.	5.- Como docente el monto de ochocientos soles que percibe por encargatura de dirección de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.					
	Percibe igual monto por encargatura de dirección entre docente designado y servidor público del Estado.	6.- Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por encargatura de dirección al igual que un servidor público del estado.					
	Percibe el mismo monto por encargatura de dirección entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de encargatura de dirección.					

Pago por preparación de clases	Conoce el monto por preparación de clases.	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el pago por preparación de clases.	07	12,5%		
	Conoce el monto por preparación de clases de los que laboran menos de tres meses.	2.- Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago por preparación de clases.				
	Sabe el mes de pago por preparación de clases.	3.- Como docente contratado sabe en qué mes recibe el pago por preparación de clases.				
	Percibe el monto de 30% por preparación de clases de acuerdo a la constitución política del Perú.	4.- Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.				
	Percibe el monto de 30% por preparación de clases conforme a la ley de Reforma Magisterial.	5.- Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.				
	Percibe igual monto por preparación de clases entre docente designado y servidor público del Estado.	6.- Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por preparación de clases a igual que un servidor público del estado.				
	Percibe el mismo monto por preparación de clases entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de preparación de clases.				
Pago por luto y sepelio	Conoce el monto de pago por sepelio y luto.	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el pago por luto y sepelio.	07	12,5%		

		Conoce el monto de pago por sepelio y luto de los que laboran menos de tres meses.	2.-Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el pago por luto y sepelio.				
		Sabe el mes de pago por sepelio y luto.	3.- Como docente sabe en qué mes recibe el pago por luto y sepelio.				
		Percibe el monto de tres mil quinientos soles por sepelio y luto conforme a la constitución política del Perú.	4.- Como docente el monto de tres mil quinientos que percibe por luto y sepelio es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.				
		Percibe el monto de tres mil quinientos soles por sepelio y luto conforme a la ley de Reforma Magisterial.	5.- Como docente el monto de tres mil quinientos soles que percibe por luto y sepelio de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.				
		Percibe igual monto por sepelio y luto entre profesional de educación y servidor público del estado.	6.- Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por luto y sepelio a igual que un servidor público del estado.				
		Percibe el mismo monto por sepelio y luto entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que el docente contratado deba percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de luto y sepelio.				
	Pago por asignaciones temporales.	Conoce el monto de asignaciones temporales.	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignaciones temporales.	07	12,5%		
		Conoce el monto de asignaciones temporales de los	2.- Conoce usted los que laboran menos de tres meses le				

		que laboran menos de tres meses.	corresponde el pago de asignaciones temporales.				
		Sabe el mes de pago por asignaciones temporales.	3.- Como docente sabe en qué mes recibe el pago de asignaciones temporales.				
		Percibe el monto de setecientos por asignaciones temporales conforme a la constitución Política del Peru.	4.- Como docente el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.				
		Percibe el monto de setecientos soles por asignación temporal conforme a la Ley de Reforma Magisterial.	5.- Como docente el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.				
		Percibe igual monto por asignaciones temporales entre profesional de educación y servidor público del estado.	6.-Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por asignaciones temporales que un servidor público del estado.				
		Percibe el mismo monto de escolaridad entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de asignaciones temporales.				
	Pago por Compensación extraordinaria transitoria	Conoce el monto por compensación extraordinaria transitoria	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.	07	12,5%		
		Conoce el monto de pago por compensación extraordinaria transitoria de los que laboran menos de tres meses.	2.- Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.				

		Sabe el mes de pago por compensación extraordinaria transitoria.	3.- Como docente sabe en qué mes recibe el pago por compensación extraordinaria transitoria.				
		Percibe el monto de trescientos soles por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la constitución política del Estado.	4.- Como docente el monto de trescientos que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.				
		Percibe el monto de trescientos soles por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial.	5.- Como docentes el monto de trescientos soles que percibe por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.				
		Percibe igual monto por compensación extraordinaria transitoria entre profesional de educación y servidor público del Estado.	6.- Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por compensación extraordinaria transitoria a igual que un servidor publico del estado.				
		Percibe el mismo monto de compensación extraordinaria transitoria entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que el docente contratado deba percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de compensación extraordinaria transitoria.				
	Pago por asignación por tiempo de servicios	Conoce el monto de pago por asignación por tiempo de servicios.	1.- Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignación por tiempo de servicios.	07	12,5%		
		Conoce el monto de pago por asignación de tiempo de	2.- Conoce usted los que laboran menos de tres meses				

		servicios de los que laboran menos de tres meses.	les corresponde el pago de asignación por tiempo de servicios.				
		Sabe el mes de pago por asignación por tiempo de servicios	3.- Como docente sabe en qué mes recibe el pago por asignación por tiempo de servicios.				
		Percibe el monto por diez mil soles por asignación de tiempo de servicios de acuerdo a la constitución política del estado.	4.- Como docente el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios es de acuerdo a la Constitución Política del Perú, es suficiente.				
		Percibe el monto de diez mil soles por asignación por tiempo de servicios conforme a la ley de Reforma Magisterial.	5.- Como docente el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial, es suficiente.				
		Percibe igual monto de tiempo de servicios entre profesional de educación y servidor público del estado.	6.- Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por asignación por tiempo de servicios que un servidor público del estado.				
		Percibe el mismo monto por asignación de tiempo de servicios entre docente contratado y docente nombrado.	7.- Esta enterado que el docente contratado debe percibir el mismo monto que el docente nombrado por el pago de asignación por tiempo de servicios.				

El instrumento de investigación:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO CIENCIAS POLITICAS
CUESTIONARIO

Título y objetivo: El presente trabajo de investigación denominado Ineficacia de la LEY N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019, tiene como objetivo identificar la diferencia del nivel de ineficacia de la referida a través del siguiente cuestionario.

Cuestionario de Beneficios Sociales

Amigo docente de la Unidad de Gestión Educativa Local de Satipo, perteneciente a la provincia de Satipo, región Junín, reciban un cordial saludo; agradeceremos mucho su participación en la siguiente encuesta referido a los distintos beneficios sociales que percibe el docente según la Ley N°29944 realizada con fines de investigación a cargo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo:

Condición Laboral:	Nombrado		Contratado	
---------------------------	-----------------	--	-------------------	--

Instrucciones: A continuación le presentamos algunas situaciones en la cual deberá marcar con una "X" en el casillero que según usted considere pertinente:

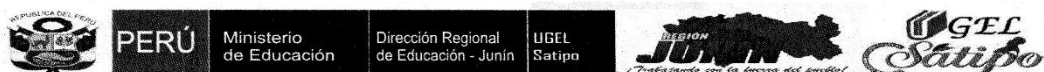
N°	ITEMS	SI	NO
PAGO POR ESCOLARIDAD			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el pago de escolaridad.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de escolaridad.</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el pago por escolaridad.</i>		
04	<i>Como docente el monto de cuatrocientos soles que percibe por escolaridad es de acuerdo a la constitución política del Estado del año 1993 es suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de cuatrocientos soles que percibe por escolaridad de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		
06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por escolaridad que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Está enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de escolaridad.</i>		
PAGO DE AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</i>		
04	<i>Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por fiestas patrias y navidad es de acuerdo a la constitución política del Estado del año 1993 es suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de trescientos soles que percibe por aguinaldo por fiestas patrias y navidad de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		

06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir la bonificación de aguinaldo por fiestas patrias y navidad al igual que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Está enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docentes nombrado por el pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad.</i>		
PAGO POR ENCARGATURA DE DIRECCION			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el pago por encargatura de dirección.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago por encargatura de dirección.</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el pago por encargatura de dirección.</i>		
04	<i>Como docente el monto de ochocientos soles que percibe por encargatura de dirección es de acuerdo a la constitución política del estado del año 1993 es suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de ochocientos soles que percibe por encargatura de dirección de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		
06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por encargatura de dirección al igual que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Este enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de encargatura de dirección.</i>		
PAGO POR PREPARACION DE CLASES			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el pago por preparación de clases.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago por preparación de clases.</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el pago por preparación de clases.</i>		
04	<i>Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases es de acuerdo a la constitución política del Estado del año 1993 es Suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de 30% de tu sueldo que percibe por preparación de clases de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		
06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por preparación de clases a igual que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Está enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de preparación de clases.</i>		
PAGO POR LUTO Y SEPELIO			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el pago por luto y sepelio.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago por luto y sepelio.</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el pago por luto y sepelio.</i>		
04	<i>Como docente el monto de tres mil quinientos que percibe por luto y sepelio es de acuerdo a la constitución política del Estado del año 1993 es suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de tres mil quinientos soles que percibe por luto y sepelio de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		
06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por luto y sepelio a igual que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Está enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de luto y sepelio.</i>		

PAGO POR ASIGNACIONES TEMPORALES			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignaciones temporales.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses le corresponde el monto por el pago de asignaciones temporales.</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el pago de asignaciones temporales.</i>		
04	<i>Como docente el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales es de acuerdo a la constitución política del Estado del año 1993 es suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de setecientos soles que percibe por asignaciones temporales de acuerdo a Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		
06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por asignaciones temporales que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Está enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de asignaciones temporales.</i>		
PAGO POR COMPENSACION EXTRAORDINARIA TRANSITORIA			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de compensación extraordinaria transitoria</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el pago por compensación extraordinaria transitoria.</i>		
04	<i>Como docente el monto de trescientos que percibe por compensación extraordinaria transitoria es de acuerdo a la constitución del año 1993 es suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de trescientos soles que percibe por compensación extraordinaria transitoria de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		
06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por compensación extraordinaria transitoria a igual que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Está enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de compensación extraordinaria transitoria.</i>		
PAGO POR ASIGNACION POR TIEMPO DE SERVICIOS			
01	<i>Conoce usted cuanto es el monto por el pago de asignación por tiempo de servicios.</i>		
02	<i>Conoce usted los que laboran menos de tres meses les corresponde el monto por el pago de asignación por tiempo de servicios.</i>		
03	<i>Como docente sabe en qué mes recibe el pago por asignación por tiempo de servicios.</i>		
04	<i>Como docente el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios de acuerdo a la constitución política del estado del año 1993 es suficiente.</i>		
05	<i>Como docente el monto de diez mil soles que percibe por asignación por tiempo de servicios de acuerdo a la Ley de la Reforma Magisterial es suficiente.</i>		
06	<i>Es correcto que un profesional de educación debe percibir igual bonificación por asignación por tiempo de servicios que un servidor público del estado.</i>		
07	<i>Está enterado que el docente contratado percibe el mismo monto que el docente nombrado por el pago de asignación por tiempo de servicios.</i>		

Constancia de aplicación:

Constancia de Aplicación del Bachiller Leonardo



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES” 2018-2027
 “AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Satipo, 09 de Octubre del 2020.

CARTA N° 237 -2020/D-UGEL-S/ORRH

SEÑOR (A) : Prof. LEONARDO ALAIN ALBORNOZ RAMOS
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 4339193-2020-UGEL-S

Es grato dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Satipo- Unidad Ejecutora 302, y a la vez en atención al documento de la referencia, se le Autoriza realizar el trabajo de investigación de tesis Titulado ***“Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales en docentes contratados y Nombrados de la UGEL de Satipo”***

Agradeciendo por la atención prestada, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

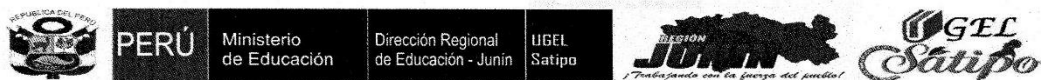
Atentamente.

DUGEL/GVC
 ESP. ADM. I, ARSA
 C.C. Archivo

Telef. 064-545872 – FAX 545872

Calle N° 06- Mz. G Lt. 06 Urb. Santa Leonor - Satipo

Constancia de Aplicación del Bachiller Patricia



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES” 2018-2027
 “AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Satipo, 09 de Octubre del 2020.

CARTA N° 238 -2020/D-UGEL-S/ORRHH

SEÑOR (A) : Prof. PATRICIA MAQUELY PAUCAR MUÑOZ
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 4339213-2020-UGEL-S

Es grato dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Satipo- Unidad Ejecutora 302, y a la vez en atención al documento de la referencia, se le Autoriza realizar el trabajo de investigación de tesis Titulado “*Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales en docentes contratados y Nombrados de la UGEL de Satipo*”

Agradeciendo por la atención prestada, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

DUGEL/GVC
 ESP.ADM I./ARSA
 C.C. Archivo

Telef. 064-545872 – FAX 545872

Calle N° 06- Mz. G Lt. 06 Urb. Santa Leonor - Satipo

Confiabilidad y validez de instrumento

Niveles de confiabilidad para Kuder-Richardson

Rangos	Magnitud
0,01 - 0,20	Muy Baja
0,21 - 0,40	Baja
0,41 - 0,60	Moderada
0,61 - 0,80	Alta
0,81 - 1,00	Muy Alta

Fuente :(García,2018)

Resumen de procesamiento de encuestados

Instrumento	Condición Laboral	N°	%
Encuesta	Nombrados	125	50,00%
	Contratados	125	50,00%
	Total	250	100,00%

Fuente: Propia

Ficha de informe de validación de expertos

Ficha I informe de evaluación a cargo del experto

Nombres y apellidos del juez: Aníbal Huachos Pacheco

Formación académica: Licenciado en Educación con especialidad en Matemática y Física, Magister en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Estadística aplicada a la investigación

Tiempo: 22 años actual: Docente Universitario

Institución: Universidad Nacional del Centro del Perú(UNCP)

Fichas de validación

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Pago por escolaridad	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D2 Pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D3 Pago por encargatura de dirección	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	4	13	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D4 Pago por preparación de clases	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	4	3	3	13	
	4	3	3	3	3	13	
	5	3	4	4	3	14	
	6	3	3	3	4	13	
	7	3	3	3	3	14	
D5 Pago por luto y sepelio	1	3	3	4	4	14	
	2	3	3	3	4	13	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	4	3	13	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	4	13	
	7	3	3	3	3	12	

D6 Pago por asignaciones temporales	1	3	4	3	3	13	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	4	4	3	14	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D7 Pago por compensación extraordinaria transitoria	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	4	4	14	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	4	4	14	
	7	3	3	3	3	12	
D8 Pago por asignación por tiempo de servicios	1	3	3	3	4	13	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	4	3	4	14	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	4	13	
	7	3	4	4	3	14	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		168	174	174	178	690	3

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Aníbal Huachos Pacheco	Magister	56	3-Nivel moderado

Sello y Firma:



Mg. Aníbal Huachos Pacheco

Ficha II informe de evaluación a cargo del experto

Nombres y apellidos del juez: Teodoro Víctor Cabezas Ramirez.

Formación académica:

Áreas de experiencia profesional:

Tiempo:

Institución:

Fichas de validación

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Pago por escolaridad	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D2 Pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D3 Pago por encargatura de dirección	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	4	13	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D4 Pago por preparación de clases	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	4	3	3	13	
	4	3	3	3	3	13	
	5	3	4	4	3	14	
	6	3	3	3	4	13	
	7	3	3	3	3	14	
D5 Pago por luto y sepelio	1	3	3	4	4	14	
	2	3	3	3	4	13	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	4	3	13	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	4	13	
	7	3	3	3	3	12	

D6 Pago por asignaciones temporales	1	3	4	3	3	13	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	4	4	3	14	
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
D7 Pago por compensación extraordinaria transitoria	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	4	4	14	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	4	4	14	
	7	3	3	3	3	12	
D8 Pago por asignación por tiempo de servicios	1	3	3	3	4	13	
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	4	3	4	14	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	4	13	
	7	3	4	4	3	14	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		168	174	174	178	690	3

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Teodoro Victor Cabezas Ramirez	Dr.	56	3-Nivel moderado

TEODORO VICTOR CABEZAS RAMIREZ
CAJ 3381

Ficha III informe de evaluación a cargo del experto

Nombres y apellidos del juez: Mg: Suley, Vilchez Huisa.

Formación académica: Abogado

Áreas de experiencia profesional: Derecho Laboral, Derecho Tributario y Derecho Penal.

Tiempo: 6 años

Institución: Sociedad de beneficencia de Huancayo.

Cuestionario 1: INEFICACIA DE LA LEY N° 29944 DERECHO A LOS BENEFICIOS SOCIALES EN DOCENTES CONTRATADOS Y NOMBRADOS DE LA UGEL SATÍPO, 2019.

Variable: Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales.

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Pago por escolaridad	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
D2 Pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
D3 Pago por encargatura de dirección	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
D4	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	

Pago por preparación de clases	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
D5 Pago por luto y sepelio	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
D6 Pago por asignaciones temporales	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
D7 Pago por compensación extraordinaria transitoria	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
D8 Pago por asignación por tiempo de servicios	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	

	7	4	4	4	4	16	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		224	224	224	224	4	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg: Suley, Vilchez Huisa.	MAGISTER EN DERECHO	56	4 NIVEL ALTO


 Suley Vilchez Huisa
 ABOGADA
 CAJ 4527

Ficha IV informe de evaluación a cargo del experto

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación: *Ineficacia De La Ley N° 29944 Derecho A Los Beneficios Sociales En Docentes Contratados Y Nombrados De La Ugel Satipo, 2019*. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Milagro Noelia, Nieto Cueva.
 Formación académica: Abogada con título de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la PUCP, discente en la maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en dicha casa de estudios.
 Áreas de experiencia profesional: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL.
 Tiempo:
 Institución:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Pago por escolaridad	1	3	4	4	4	4	
	2	3	2	3	3	3	
	3	3	4	4	4	4	
	4	4	1	1	1	1	
	5	1	1	2	1	1	
	6	3	3	1	2	3	
	7	3	3	4	4	4	
D2 Pago de aguinaldo por fiestas patrias y navidad	1	4	4	4	4	4	
	2	4	3	4	3	3	
	3	4	3	4	3	3	
	4	4	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	
	6	1	1	2	1	1	
	7	3	3	4	4	4	
D3 Pago por encargatura de dirección	1	4	4	4	4	4	
	2	3	2	3	2	2	
	3	4	4	4	4	4	
	4	1	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	
	6	1	1	2	1	1	
	7	3	3	4	4	4	
D4 Pago por preparación de clases	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	1	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	
	6	1	1	1	1	1	
	7	4	4	4	4	4	
D5 Pago por luto y sepelio	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	1	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	
	6	3	3	1	1	1	
	7	4	4	4	4	4	
D6 Pago por asignaciones temporales	1	4	4	4	4	4	
	2	3	2	3	3	3	
	3	4	4	4	4	4	
	4	1	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	
	6	2	1	1	1	1	
	7	4	4	4	4	4	
D7 Pago por compensación extraordinaria transitoria	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	1	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	
	6	1	1	1	1	1	
	7	4	4	4	4	4	
D8 Pago por asignación por tiempo de servicios	1	4	4	4	4	4	
	2	3	2	3	3	3	
	3	4	4	4	4	4	
	4	1	1	1	1	1	
	5	1	1	1	1	1	
	6	2	2	2	2	2	
	7	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		20 (4) 20 (1)	21 (1)	26 (4)	21 (1)	21 (1) 19 (4)	

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: INEFICACIA DE LA LEY N° 29944 DERECHO A LOS BENEFICIOS SOCIALES EN DOCENTES CONTRATADOS Y NOMBRADOS DE LA UGEL SATÍPO, 2019.

Variable: Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales.

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

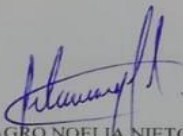
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Nieto Cueva, Milagro Noelia.	BACHILLER EN DERECHO	56	1 / 4


MILAGRO NOELIA NIETO CUEVA
COLEGIATURA N° 57748
COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA

Consentimiento informado

MESA DE PARTES DE UGEL SATIPO	
EXP N°	04339193
FECHA	05/10/2020
FOLIOS	02



SOLICITO: Autorización para la toma de datos para el éxito del cuestionario.

Chanchamayo. 05 de octubre de 2020.

Director de la UGEL Satipo:

Me dirijo a usted como investigador de la filial de Chanchamayo de la Universidad Peruana los Andes, en la que se viene realizando un trabajo de investigación **"Ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019"**, siendo característica académica de vital importancia para el desarrollo de la investigación en nuestra filial y que no se conoce un estudio en la población.

Precisamente es motivo del presente identificar el nivel de ineficacia de la ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019 para tener información que permita proporcionar un marco conceptual-jurídico para desarrollar y proponer estrategias de solución y prevención de ser posible.

Este instrumento está dirigido a la población de docentes contratados y nombrados de su jurisdicción. Para poder aplicar este instrumento se debe contar con vuestra aprobación.

Motivo por el cual solicito su perdona la autorización para la toma de datos para el éxito de este cuestionario.

Por intermedio de la presente autorizo para que se tome los datos consignados en el instrumento.

Nombres y apellidos: Leonardo Alain ALBORNOZ RAMOS.

Fecha: 05 de octubre del año 2020.

ADJUNTO:

- Copia de Resolución N°1525

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi estima y admiración.

Leonardo Alain ALBORNOZ RAMOS
DNI N° 43409310

MESA DE PARTES DE UGEL SATIPO	
EXP N°	4339213
FECHA	05/10/2020
FOLIOS	02



SOLICITO: *Autorización para la toma de datos para el éxito del cuestionario.*

Chanchamayo. 05 de octubre de 2020.

Director de la UGEL Satipo:

Me dirijo a usted como investigador de la filial de Chanchamayo de la Universidad Peruana los Andes, en la que se viene realizando un trabajo de investigación ***"Ineficacia de la Ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019"***, siendo característica académica de vital importancia para el desarrollo de la investigación en nuestra filial y que no se conoce un estudio en la población.

Precisamente es motivo del presente identificar el nivel de ineficacia de la ley N°29944 derecho a los beneficios sociales en docentes contratados y nombrados de la Ugel Satipo, 2019 para tener información que permita proporcionar un marco conceptual-jurídico para desarrollar y proponer estrategias de solución y prevención de ser posible.

Este instrumento está dirigido a la población de docentes contratados y nombrados de su jurisdicción. Para poder aplicar este instrumento se debe contar con vuestra aprobación.

Motivo por el cual solicito su perdona la autorización para la toma de datos para el éxito de este cuestionario.

Por intermedio de la presente autorizo para que se tome los datos consignados en el instrumento.

Nombres y apellidos: Patricia Maquely, PAUCAR MUÑOZ.

Fecha: 05 de octubre del año 2020.

ADJUNTO:

- Copia de Resolución N°1526

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi estima y admiración.

Patricia Maquely, PAUCAR MUÑOZ
DNI N° 42997495

Fotos de Aplicación del instrumento

FIGURA N° 21 “Ingreso de la primera visita a la Ugel-Satipo”.



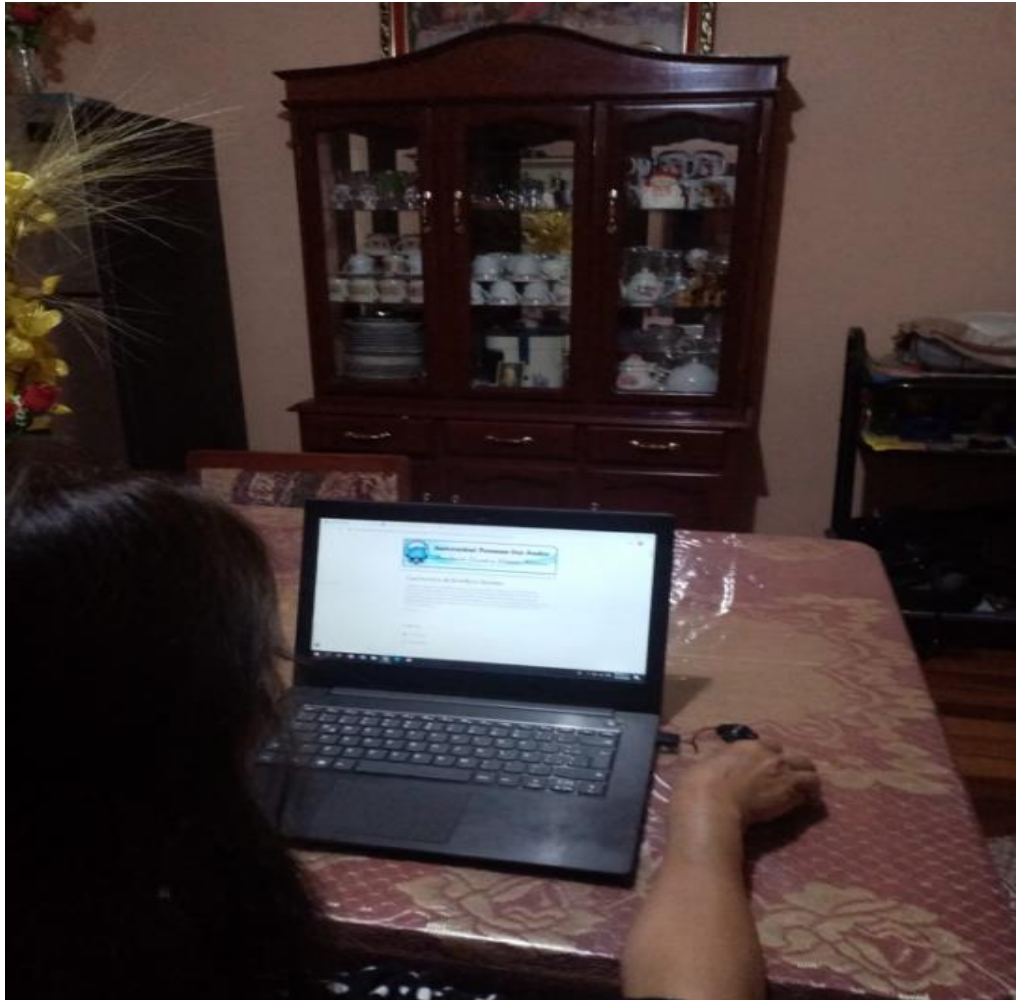
Fuente: Propia

FIGURA N°22 “Ingreso de la primera visita a la Ugel- Satipo”



Fuente : Propia

FIGURA N°23 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente nombrado"



Fuente: Propia

FIGURA N°24 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente contratado".



Fuente: Propia

FIGURA N°25 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente nombrado"



Fuente: Propia


FIGURA N°26 "Desarrollando la encuesta de manera virtual - docente contratado"



Fuente: Propia

FIGURA N°27 "Resolución de contratado - 2019".

UGEL Satipo
 "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"


Resolución Directoral N° 0294 -2019
 SATIPO, **19 ENE 2019**
 Vistos los documentos adjuntos, y,
CONSIDERANDO:
 Que, es política del Ministerio de Educación garantizar el buen inicio del año escolar en concordancia con las políticas prioritizadas y los compromisos de gestión escolar conforme a las disposiciones que se señala en la Resolución Ministerial N° 0712-2018-MINEDU, que aprueba "Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2019 en Instituciones Educativas y Programas de la Educación Básica";
 Que, el artículo 76 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial dispone que las plazas vacantes existentes en las instituciones educativas públicas no cubiertas por nombramiento son atendidas vía concurso público de contratación docente;
 Que, el artículo 1 de la ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, señala que el Contrato de Servicio Docente regulado en la Ley de Reforma Magisterial tiene por finalidad permitir la contratación temporal del profesorado en instituciones educativas públicas de educación básica y técnico productiva; es de plazo determinado y procede en el caso que exista plaza vacante en las instituciones educativas;
 Que, por Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU, se aprueba la Norma que regula el procedimiento, los requisitos y las condiciones para las contrataciones en el marco del Contrato del Servicio Docente en Educación Básica, a que hace referencia la Ley N° 30328 Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones; y
 Estando a lo actuado por el comité de contratación docente 2019 y con el visto bueno de las dependencias correspondientes, y;
 De conformidad con la Ley N° 28044, Ley General de Educación, Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y su modificatoria, Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones, el Decreto Supremo N° 004-2013-ED, Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial y sus modificatorias, el Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación,
SE RESUELVE:
ARTICULO 1º.- APROBAR EL CONTRATO, por servicios personales suscrito por la unidad ejecutora y el personal que a continuación se indica:

1.1. DATOS PERSONALES:

APellidos y Nombres	: TOVAR PAREDES, MAGALY MARGOT
DOC. DE IDENTIDAD	: D.N.I. N° 04085832
SEXO	: FEMENINO
FECHA DE NACIMIENTO	: 4/3/78
CODIGO MODULAR	: 1004085832
REGIMEN PENSIONARIO	: D.L. N° 19990
FORMACION ACADEMICA	: CON TITULO PEDAGOGICO

CENTRO DE ESTUDIOS	: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
TITULO Y/O GRADO DE INST.	: LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA- REG. N° 02002-P-DREP
ESPECIALIDAD	: EDUCACION PRIMARIA

1.2. DATOS DE LA PLAZA:

NIVEL Y/O MODALIDAD	: Primaria
INSTITUCION EDUCATIVA	: 31833- CARACOL- SATIPO- SATIPO - UNIDOCENTE
CODIGO DE PLAZA	: 1116213912G2
CARGO	: PROFESOR
MOTIVO DE LA VACANTE	: REASIGNACION POR UNIDAD FAMILIAR DE: SALAZAR VILA, MENA MIDA, Resolución N° 000005-UGEL-CONCEPCION-2013

1.3. DATOS DEL CONTRATO:

N° DE EXPEDIENTE	: 081-2019-UGEL-S	N° DE FOLIOS	: 050
REFERENCIA	: ACTA DE ADJUDICACION		
VIGENCIA DEL CONTRATO	: Desde el 1/3/19 hasta el 31/12/19		
JORNADA LABORAL	: 30 Hrs. Pedagógicas		
ADJUDICACION	: I ETAPA		

ARTICULO 2º.- ESTABLECER, conforme al Anexo 1 del Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU, que contiene el documento "Contrato de Trabajo para Profesores en Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva", es causal de resolución del contrato cualquiera de los motivos señalados en la Cláusula Sexta.

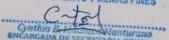
ARTICULO 3º.- AFÉCTESE, a la cadena presupuestal correspondiente de acuerdo al Texto Único Ordenado del Clasificador de Gastos, tal como lo dispone la Ley N° 30879 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

ARTICULO 4º.- TRANSCRIBIR, la presente resolución a la parte interesada e instancias administrativas pertinentes para su conocimiento y acciones de Ley.

Regístrese y comuníquese.

ORIGINAL FIRMADO
Mg. RUBEN ISMAEL SORIA BUSTAMANTE
 DIRECTOR
 UGEL Satipo

DUGELS/RISB
 JAGA/JGPG
 ESP. ADM./ERHL
 O.P./NCP

QUE TRANSCRIBO A UD. PARA SU CONOCIMIENTO Y DEMÁS FINES

 ENCARGADA DE SECRETARÍA GENERAL
 UGEL SATIPO

Fuente: Propia

FIGURA N°28 "Boleta de pago - docente contratado"

CG182150-0714048
1004085832-234003
(4) Habilitado

DRE JUNIN
*CG UGEL SATIPO
RUC - 20486041294
SEPTIEMBRE - 2019 ACT/CONT/TIT

Apellidos : TOVAR PAREDES
Nombres : MAGALY MARGOT
Fecha de Nacimiento : 04/03/1978
Documento de Identidad : (Lib. Electoral o D.N.) 04085832
Establecimiento : EEM. N° 31833 - CARACOL - SATIPO
Cargo : PROFESOR
Tipo de Servidor : DOCENTE CONTRATADO
Regimen Laboral : 12-Ley Nro 30328
Niv. Mag. /G. Ocup. /Horas/HrsAdd : 6/0-0/30/0
Tiempo de Servicio (AA-MM-DD) : -- ESSALUD : 7803040TAPEM003
Fecha de Registro : Ingr. : 01/03/2019 Termino: 31/12/2019
Cta. TeleAhorro o Nro. Cheque : CTA- 4461020726
Legenda Permanente : RD 294-19
Legenda Mensual :
Regimen Pensionario : Ley 19990

*RM	2,100.30		
*asguni_con	200.00		
*asgrt2_con	100.00		
-snp	177.48		
-quintacat	0.02		
-cmhuancayo	1.000.77		

MINISTERIO DE EDUCACION

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL
SATIPO

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL
SATIPO

T-REMUN	2,400.30	T-DSCTO	1,178.27	T-LIQUI	1,222.03
NImponible	1,365.20				

Mensajes :
Estimado(a) docente, este 10 de octubre se celebra el Día Mundial de la Salud Mental. Recuerda visitar las cartillas de Salud que el Minedu ha elaborado, en el siguiente enlace:
www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/salud-prevencionenfermedades.php

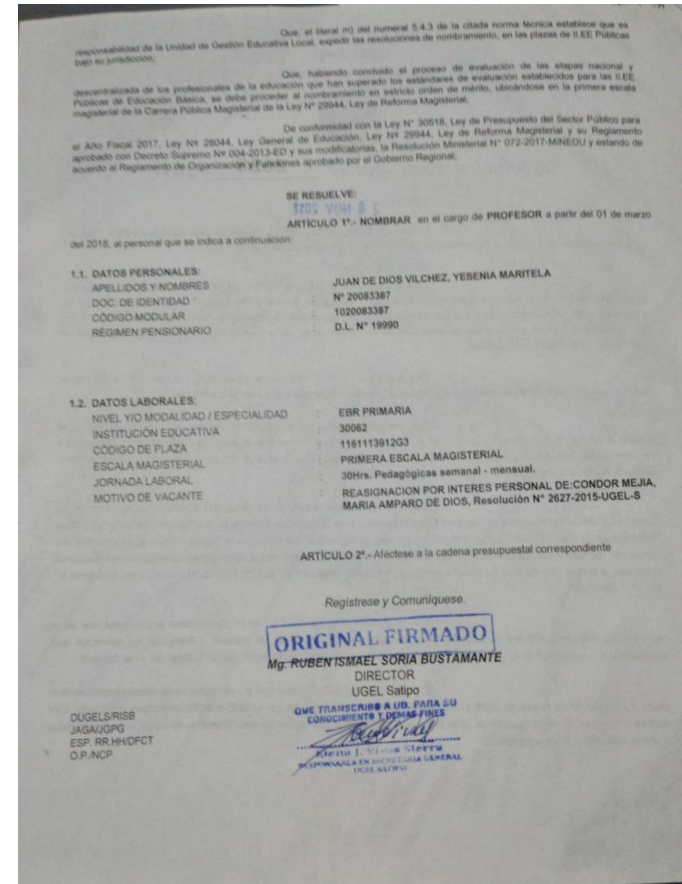
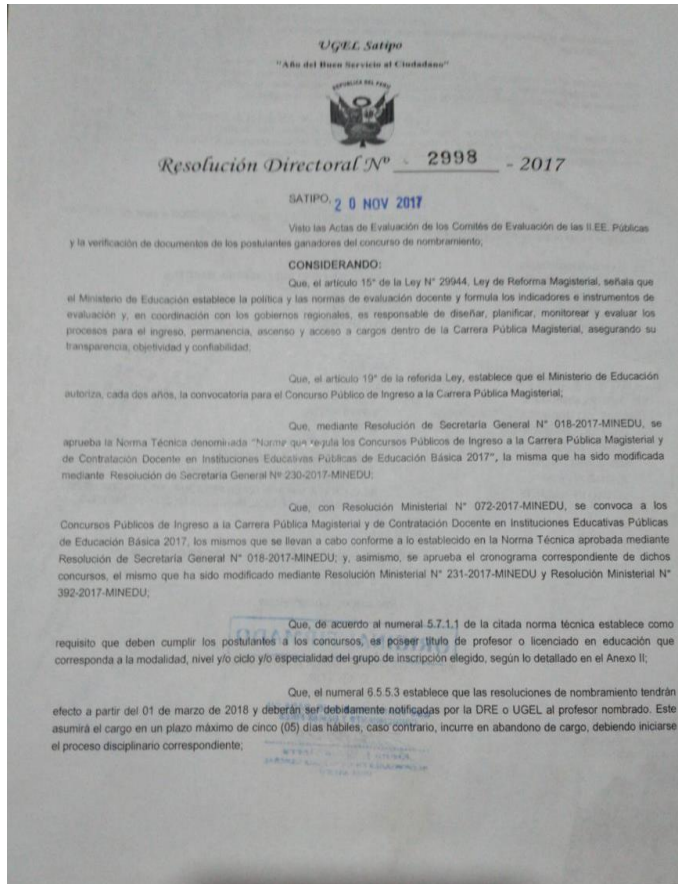
CG182150-0714048
1004085832-234003
(4) Habilitado

DRE JUNIN
*CG UGEL SATIPO
RUC - 20486041294
OCTUBRE - 2019 ACT/CONT/TIT

Apellidos : TOVAR PAREDES
Nombres : MAGALY MARGOT
Fecha de Nacimiento : 04/03/1978
Documento de Identidad : (Lib. Electoral o D.N.) 04085832
Establecimiento : EEM. N° 31833 - CARACOL - SATIPO
Cargo : PROFESOR
Tipo de Servidor : DOCENTE CONTRATADO
Regimen Laboral : 12-Ley Nro 30328
Niv. Mag. /G. Ocup. /Horas/HrsAdd : 6/0-0/30/0
Tiempo de Servicio (AA-MM-DD) : -- ESSALUD : 7803040TAPEM003
Fecha de Registro : Ingr. : 01/03/2019 Termino: 31/12/2019
Cta. TeleAhorro o Nro. Cheque : CTA- 4461020726
Legenda Permanente : RD 294-19
Legenda Mensual :
Regimen Pensionario : Ley 19990

Fuente: Propia.

FIGURA N° 29 "Resolución de Nombramiento - 2017"



Fuente: Propia

FIGURA N°30 "Boleta de pago - docente nombrado"

DRE JUNIN CG182005-0599290
 *CG UGEL SATIPO RUC - 20486041294 1020083387-234001
 MARZO - 2018 ACT/NOMB/TIT (4) Habilitado

Apellidos : JUAN DE DIOS VILCHEZ
 Nombres : YESENIA MARITELA
 Fecha de Nacimiento : 27/09/1976
 Documento de Identidad : (Lib. Electoral o D.N.) 20083387
 Establecimiento : EEM. INT. NB 30062 - BAJO HUAHUARI
 Cargo : PROFESOR
 Tipo de Servidor : DOCENTE NOMBRADO
 Regimen Laboral : B-Ley Nro 29944
 Esc. Mag. /G. Ocup. /Horas/HrsAdd : 1/0-730/0
 Tiempo de Servicio (AA-MM-DD) : 00-00-00 ESSALUD : 7609270JHVCY008
 Fecha de Registro : Ingr. : 01/03/2018 Termino: 27/09/2041
 Cta. Teleahorro o Nro. Cheque : CTA-
 Leyenda Permanente : NOMBRAMIENTO 2018
 Leyenda Mensual :
 Regimen Pensionario : Ley 19990

+RIM_29944 2,000.10
 +asgm1_lrm 140.00
 +asgrt2_lrm 100.00
 -snp 169.00

MINISTERIO DE EDUCACION

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SATIPO
 JEFE
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SATIPO
 OFICINA DE REMUNERACIONES

T-REMUN 2,240.10 T-DSCTO 169.00 T-LIQUI 2,071.10
 MImponible 1,300.00
 Mensajes :
 Visite la pagina Web del Ministerio de Educación: www.minedu.gob.pe

00000240

DRE JUNIN CG182005-0599290
 *CG UGEL SATIPO RUC - 20486041294 1020083387-234001
 ABRIL - 2018 ACT/NOMB/TIT (4) Habilitado

Apellidos : JUAN DE DIOS VILCHEZ
 Nombres : YESENIA MARITELA
 Fecha de Nacimiento : 27/09/1976
 Documento de Identidad : (Lib. Electoral o D.N.) 20083387
 Establecimiento : EEM. INT. NB 30062 - BAJO HUAHUARI
 Cargo : PROFESOR
 Tipo de Servidor : DOCENTE NOMBRADO
 Regimen Laboral : B-Ley Nro 29944
 Esc. Mag. /G. Ocup. /Horas/HrsAdd : 1/0-730/0
 Tiempo de Servicio (AA-MM-DD) : 00-00-00 ESSALUD : 7609270JHVCY008
 Fecha de Registro : Ingr. : 01/03/2018 Termino: 27/09/2041
 Cta. Teleahorro o Nro. Cheque : CTA- 4473340556
 Leyenda Permanente : NOMBRAMIENTO 2018
 Leyenda Mensual :
 Regimen Pensionario : Ley 19990

+RIM_29944 2,000.10
 +asgm1_lrm 140.00
 +asgrt2_lrm 100.00
 -snp 169.00

MINISTERIO DE EDUCACION

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SATIPO
 JEFE
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SATIPO
 OFICINA DE REMUNERACIONES

T-REMUN 2,240.10 T-DSCTO 169.00 T-LIQUI 2,071.10
 MImponible 1,300.00
 Mensajes :
 Estimado(a) docente, recuerda que tu seguro social te da derecho de asistir a un control médico general preventivo ¡aprovecha este beneficio para tu tranquilidad, la de tu familia y la de tus estudiantes.

00000245

Fuente: Propia