

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**EFECTO DE LA LEY 29944 "REFORMA
MAGISTERIAL" EN LOS DERECHOS LABORALES DE
DOCENTES I.E. LA VICTORIA DE AYACUCHO -
HUANCAVELICA, 2021**

Para optar	: El título profesional de Abogado
Autor	: Bach. Godoy Lagones Jorge Ramon
Asesor	: Mg. Quiñones Inga Roly
Línea de investigación institucional	: Desarrollo humano y derechos
Área de investigación institucional	: Ciencias sociales
Fecha de inicio/culminación	: 23-01-2022 a 01-07-2022

HUANCAYO – PERÚ

2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO
Decano de la Facultad de Derecho

DR. LEIVA ÑAÑA CARLOS ENRIQUE
Docente Revisor Titular 1

DRA. CORDOVA MAYO MIRIAM ROSARIO
Docente Revisor Titular 2

ABG. CAPCHA DELGADO GUILLERMO
Docente Revisor Titular 3

MG. ESPEJO TORRES JORGE LUIS
Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A todos mis familiares que siempre estuvieron a mi lado.

Jorge.

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa casa de estudios Universidad Peruana Los Andes, a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, y a todos los docentes que me formaron como un destacado profesional.

A la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho, ubicada en la provincia de Huancavelica, por haberme otorgado la autorización para realizar la investigación en sus instalaciones y con los docentes que laboran en ella.

El autor.



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

"EFECTO DE LA LEY 29944 "REFORMA MAGISTERIAL" EN LOS DERECHOS LABORALES DE DOCENTES I.E. LA VICTORIA DE AYACUCHO – HUANCAYELICA, 2021"

AUTOR (es) : **GODOY LAGONES JORGE RAMON**
ESCUELA PROFESIONAL : **DERECHO**
FACULTAD : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
ASESOR (A) : **MG. QUIÑONES INGA ROLY.**

Que fue presentado con fecha: 10/04/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: 14/04/2023; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluir bibliografía.
- Excluir citas.
- Excluir cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **15 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación, si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 18 de abril del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	¡Error! Marcador no definido.
.....	¡Error! Marcador no definido.
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.2.1. Delimitación espacial	17
1.2.2. Delimitación temporal.....	17
1.2.3. Delimitación conceptual o temática	17
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema General.....	18
1.3.2. Problemas Específicos	18
1.4. Justificación de la investigación.....	19
1.4.1. Justificación Social.....	19
1.4.2. Justificación Teórica	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.5. Objetivos de la investigación.....	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos Específicos.....	20

CÁPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes.....	21
2.1.1.	Antecedente Internacional.....	21
2.1.2.	Antecedente Nacional	23
2.1.3.	Antecedente Local.....	28
2.2.	Bases Teóricas o científicas.....	28
2.2.1.	Ley N° 29944 – Reforma magisterial	28
2.2.2.	Derechos laborales docentes	34
2.3.	Marco Conceptual	44

CÁPITULO III

HIPÓTESIS

3.1.	Hipótesis General	46
3.2.	Hipótesis Específicas.....	46
3.3.	Variables.....	46
3.3.1.	Definición conceptual	47
3.3.2.	Operacionalización.....	47

CÁPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1.	Método de Investigación	50
4.1.1.	Método general.....	50
4.1.2.	Método específico	50
4.2.	Tipo de Investigación	51
4.3.	Nivel de Investigación.....	51
4.4.	Diseño de la Investigación.....	51
4.5.	Población y Muestra	52
4.5.1.	Población.....	52
4.5.2.	Muestra.....	52
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	53
4.6.1.	Técnicas.....	53
4.6.2.	Instrumentos	53

4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	54
4.7.1.	Técnicas de procesamiento	54
4.7.2.	Análisis de datos	54
4.8.	Aspectos éticos de la Investigación.....	54
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
5.1.	Descripción de resultados.....	56
5.1.1.	Resultados para la variable Ley N° 29944 – Reforma magisterial	56
5.1.2.	Resultados para la variable derechos laborales.....	61
5.1.3.	Resultados del análisis de contingencia.....	66
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	69
5.2.1.	Prueba de hipótesis: Hipótesis general.....	70
5.2.2.	Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 1	71
5.2.3.	Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 3	73
5.2.4.	Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 3	75
5.2.5.	Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 4	77
5.3.	Discusión de resultados	79
CONCLUSIONES		88
RECOMENDACIONES		90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		92
ANEXOS		96

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	48
Tabla 2 Baremo de variable Ley N° 29944 – Reforma magisterial	56
Tabla 3 Nivel de capacitación docente que brinda el Estado	57
Tabla 4 Nivel de evaluación docente que realiza el Estado	58
Tabla 5 Nivel de condiciones de trabajo ofrecido al docente por parte del Estado ..	59
Tabla 6 Nivel de aplicación de la Ley N° 29944 parte del Estado	60
Tabla 7 Baremo de variable Derechos laborales	61
Tabla 8 Nivel de permanencia en la carrera pública magisterial	61
Tabla 9 Nivel de estabilidad laboral.....	62
Tabla 10 Nivel de remuneración brindada por el Estado	63
Tabla 11 Nivel de trato igualitario	64
Tabla 12 Nivel de derechos laborales	65
Tabla 13 Nivel de permanencia en la CPM según la aplicación de la Ley N° 29944	67
Tabla 14 Nivel de estabilidad laboral según la aplicación de la Ley N° 29944.....	67
Tabla 15 Nivel de remuneración según la aplicación de la Ley N° 29944	68
Tabla 16 Nivel de trato igualitario según la aplicación de la Ley N° 29944	68
Tabla 17 Nivel de derechos laborales según la aplicación de la Ley N° 29944	69
Tabla 18 Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y derechos laborales	70
Tabla 19 Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y permanencia en la carrera pública.....	72
Tabla 20 Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y estabilidad laboral	74
Tabla 21 Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y remuneración.....	75
Tabla 22 Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y el trato igualitario	77

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de capacitación docente que brinda el Estado	57
Figura 2 Nivel de evaluación docente que realiza el Estado.....	58
Figura 3 Nivel de condiciones de trabajo ofrecido al docente por parte del Estado.	59
Figura 4 Nivel de aplicación de la Ley N° 29944 parte del Estado	60
Figura 5 Nivel de permanencia en la carrera pública magisterial.....	62
Figura 6 Nivel de estabilidad laboral	63
Figura 7 Nivel de remuneración brindada por el Estado	64
Figura 8 Nivel de trato igualitario.....	65
Figura 9 Nivel de derechos laborales de docentes	66

RESUMEN

La presente, que lleva el título de “Efectos de la ley 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de docentes I.E. La Victoria de Ayacucho - Huancavelica, 2021” se realizó con el objetivo de determinar el efecto de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. Para lograr lo propuesto se realizó un estudio aplicado y de nivel explicativo en el que se empleó un diseño no experimental – transversal, y en el que se recopilaron los datos de la muestra de la población compuesta por 70 docentes de la I.E sujeta al estudio. Los hallazgos de la investigación evidenciaron que el 98.6% de los docentes consideró que la Ley N° 29944 se aplicaba de manera regular; el mismo porcentaje indicó que los derechos laborales también se respetaban de manera regular. Además, en el análisis de contingencia se observa que la percepción de que la Ley se aplica de manera regular y coincide con el nivel de percepción de respeto por los derechos laborales de docentes. La significancia calculada en el análisis estadístico de relación de dependencia fue 0.000; lo cual evidencia que el respeto de los derechos docentes variará según la aplicación de la ley. En base a lo anterior se llegó a la conclusión que la ley N° 29944 “Reforma magisterial” vulnera de manera leve los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

Palabras clave: Reforma magisterial, ley 29944, derechos laborales docentes

ABSTRACT

This, which bears the title "Effects of Law 29944 "Teacher Reform" on the labor rights of teachers I.E. La Victoria de Ayacucho - Huancavelica, 2021" was carried out with the objective of determining the effect of Law No. 29944 " Magisterial reform" in the labor rights of teachers of the I.E. La Victoria de Ayacucho - Huancavelica, 2021. To achieve what was proposed, an applied and explanatory level study was carried out in which a non-experimental - cross-sectional design was used, and in the that the data of the sample of the population composed of 70 teachers of the I.E subject to the study were collected. The research findings showed that 98.6% of the teachers considered that Law No. 29944 was applied on a regular basis; the same percentage indicated that labor rights were also respected on a regular basis. In addition, in the contingency analysis it is observed that the perception that the Law is applied on a regular basis coincides with the level of pe Reception of respect for the labor rights of teachers. The significance calculated in the statistical analysis of the dependency ratio was 0.000; which shows that respect for teachers' rights will vary according to the application of the law. Based on the above, it was concluded that Law No. 29944 "Teacher Reform" slightly violates the labor rights of I.E. The Victory of Ayacucho - Huancavelica, 2021.

Keywords: Teacher reform, law 29944, teachers labor rights

INTRODUCCIÓN

La educación es considerada el principal eje de desarrollo y formación de las personas, desde una perspectiva individual, y desde una perspectiva grupal dado que tiene efectos en el desarrollo de la comunidad. Debido a ello, el Gobierno del Perú, el 2014 promulga la Ley N° 29944 con el objetivo de mejorar la calidad de la educación peruana bajo los principios del libre derecho, de la adecuada remuneración, y de la obtención de beneficios y pensiones dignas; No obstante, más allá de causar buenas impresiones, la Ley fue rechazada por los docentes, quienes exigían que la Ley sea revisada por el Tribunal Constitucional dado su carácter inconstitucional ya que sentían que sus derechos laborales eran vulnerados y que atentaba a la estabilidad laboral de estos, pues mencionan que lo único que causa la reforma es abrir paso a la meritocracia.

En este marco, la investigación formula la siguiente interrogante ¿Cómo influye la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021? Y, con el propósito de dar solución al problema se realiza la investigación con el fin de determinar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. Asimismo, responde a la interrogante del siguiente modo: la ley N° 29944 “Reforma magisterial” vulnera los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. Para lograr lo planteado el investigador emplea un diseño no experimental – transversal y un cuestionario para recolectar datos de la muestra conformada por setenta docentes de la I.E objeto del estudio.

Asimismo, para que el proyecto pueda ser entendido de una mejor manera, se estructuró de la siguiente manera: En el primer capítulo se detalla el problema de investigación, se delimita el mismo, se justifica el desarrollo de la investigación, y se formulan los objetivos del estudio. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, el cual agrupa los antecedentes del estudio, las bases teóricas de las variables analizadas, y el marco conceptual. En el tercer capítulo se detalla la metodología que se aplica en todo el proceso de la investigación. En el cuarto capítulo se exponen los resultados obtenidos, se describen los mismos, se procesan con pruebas estadísticas, y se contrastan

los resultados con las bases teóricas y los antecedentes. Complementariamente, se exponen las conclusiones, recomendaciones y los anexos que dan validez a la investigación.

El autor

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Años atrás los docentes peruanos desarrollaban sus labores profesionales bajo la Ley N° 24029 y la modificatoria Ley N° 25212; bajo estas leyes, los docentes contaban con una estabilidad laboral perpetua, podían ascender de modo automático según el tiempo de servicio, y tenían toda una serie de beneficios como las licencias o los permisos; además un docente podía ser nombrado de manera interna sin que cuente con un título pedagógico. Sin embargo, con la aplicación de la Ley N°29944, llamada Ley de Reforma Magisterial, se derogaron las leyes anteriores, lo cual generó una serie de reclamos por parte de los docentes, muchos de ellos desencadenaron huelgas, manifestaciones y paros como el que se realizó en 2017, en el que se exigía la no vulneración de ciertos derechos de los docentes, como la implementación de las evaluaciones punitivas, los despidos colectivos, la eliminación de la estabilidad laboral, y el aumento de los salarios, entre otros (Región Tacna, 2012).

La Ley N°29944, de Reforma Magisterial, cuenta con 79 artículos y 16 disposiciones, teniendo como objeto el normar la relación entre el docente, habilitado, y el Estado; no obstante, luego de un riguroso análisis, expertos en derecho determinaron que la misma ignora la existencia del Colegio de Docentes del Perú, así como la

formación docente, trayendo como resultado el desequilibrio en la permanencia en la carrera docente. Del mismo modo, impone la evaluación del desempeño docente y la rendición de un examen para que el docente pueda acceder al cargo público (Júber, 2014). A simple vista, dichas reformas crean un “orden” dentro del sistema educativo; sin embargo, dio lugar al surgimiento de la meritocracia sin rumbo a largo plazo que exige el diseño de un plan integral y sostenido que implique un cambio desfavorable en la calidad y equidad del sistema de educación, producto del carácter excluyente que el mismo ofrece (RPP, 2017).

El Gobierno de turno defiende la Ley en mención argumentando que la propuesta de la misma apunta a mejorar la calidad de la educación peruana en todos los rincones del país. Por lo que, en función a los principios de dicha reforma, con el paso del tiempo ha ido implementando una serie de modificaciones (Andina, 2019). La más reciente, la Ley N° 31378 (2021) que pretende la uniformización e inclusión de los docentes o la del Expediente N° 00011-2021 (2021) que exigió dejar sin efecto la Norma Técnica de la Ley de Reforma Magisterial, debido a que afectó los derechos de igualdad e igualdad de oportunidades y al de trabajo reconocido, argumentando que la desaprobación en la evaluación de desempeño no debería convertirse en impedimento para postular a ciertos cargos directivos dentro de una institución educativa, manifestando la existencia de un trato discriminatorio.

No obstante, por más que las opciones de las curriculares estén actualizadas y presenten programas de desarrollo de equidad y de calidad, se debe considerar que la educación peruana requiere de motivación adicional en los docentes, para que, de manera voluntaria, mejoren sus capacidades y habilidades; para ello, se requiere de mejores condiciones laborales y del respeto de sus derechos laborales; esto debido a que la realidad de nuestro país nos indica que los docentes viven en condiciones laborales deficientes, con una cuestionada estabilidad laboral, una remuneración no acorde al mercado, y escasas asignaciones e incentivos que solo pueden concretarse si es que el docente asume otras actividades que le demandarán entre seis o más horas a la semana, tiempo que podría invertir el profesional es mejorar el diseño de su clase (IEAL, 2020).

La situación presentada en el párrafo anterior se vivía en la Institución Educativa de nivel secundario La Victoria de Ayacucho, ubicada en el distrito de Ascensión provincia de Huancavelica. Los docentes de la institución manifestaban cierto rechazo a la Ley N° 29944 porque consideraban que las nuevas normas de la Reforma magisterial vulnera los derechos laborales que tenían antes con la vigencia de las leyes derogadas, sobre todo la estabilidad laboral sin importar el desempeño profesional; el rechazo podía percibirse en la actitud negativa de su práctica profesional que, a largo plazo, perjudicaba el rendimiento académico de los estudiantes y terminaba influyendo en el ambiente laboral, desencadenando una serie de renuncias ya que el docente puede considerar más beneficioso llevar a cabo otras actividades o dedicarse a otras labores que le sean más rentables económicamente. En base a lo anterior, se identificó el problema plasmado de la siguiente manera: ¿Cuál es el efecto de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, ¿2021?

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en las regiones de Huancavelica y Junín. La recolección de datos se realizó en las instalaciones de la I.E. La Victoria de Ayacucho en la provincia y región de Huancavelica. Mientras que la tabulación de datos y su análisis e interpretación fue realizada en la ciudad de Huancayo, dentro de la región Junín.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló desde los meses de agosto de 2021 a febrero de 2022. En dichos meses se realizaron todas las actividades que se detallaron en el cronograma del plan de investigación.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Las variables de la investigación fueron las siguientes:

- Ley N° 29944

Es la ley que busca la regulación de los derechos y deberes de los docentes, aspectos de la formación continua, la Carrera pública Magisterial, la evaluación, los procesos respecto a la disciplina, las remuneraciones y todos los estímulos e incentivos por buen desempeño profesional (MINEDU, 2013).

- Derechos laborales docentes.

Es el conjunto de normas, principios, e instituciones que se encargan de proteger, dignificar y reivindicar a todos los docentes que prestan su esfuerzo intelectual en un determinado lugar de labores (Trueba & Dávalos, 2003).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo influye la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. ¿La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la Ley N° 29944 “¿Reforma magisterial” influye en la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021?
- ¿Cuál es la influencia de la Ley N° 29944 “¿Reforma magisterial” en la estabilidad laboral de los docentes de la I E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021?
- ¿De qué manera la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” influye en la remuneración de los docentes de la IE La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021?
- ¿Cuál es la influencia de la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la permanencia en el trato igualitario de los docentes de la IE La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Social

Desde una perspectiva social, la investigación se realizó porque se consideró necesario exponer las consecuencias de la puesta en marcha de la Ley N° 29944 sobre los derechos laborales de los docentes; con los resultados obtenidos se espera invitar a los agentes involucrados a reflexionar sobre los errores de la mencionada ley que a largo plazo puede traer consecuencia negativas como una deficiente calidad educativa a raíz de la insatisfacción del docente con su trabajo; se espera que los resultados motiven la realización de estudios sobre las mismas variables para que la ley pueda ser modificada por el bien de los docentes promedio.

1.4.2. Justificación Teórica

Desde un enfoque teórico, se considera que la investigación se justificó en el aporte que se realiza a los conocimientos y antecedentes científicos sobre las consecuencias de la Ley N° 29944 en los derechos laborales de los docentes que laboran en la I.E. La Victoria de Ayacucho. Se espera que los resultados sean de ayuda y soporte para futuras investigaciones en las que se busque conocer con mayor detalle los efectos de la ley en mención sobre los derechos y satisfacción de los docentes.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se realizó la investigación porque se consideró que los instrumentos utilizados en la investigación también pueden ser empleados en otras investigaciones para que se obtenga información de la opinión y percepción de los docentes sobre los beneficios y deficiencias de la Ley N° 29944 y sobre la vulneración de sus derechos laborales.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.
- Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.
- Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.
- Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la permanencia en el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

CÁPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedente Internacional

La investigación de Andrade (2017) titulada “Retrosceso en materia de derechos laborales en el Ecuador: Caso docentes rurales a partir del 2008”, fue desarrollada para obtener el grado académico de Maestra en Derecho con mención en Derecho Constitucional de la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

La finalidad de la investigación fue analizar y estudiar el enfoque doctrinario y legal de la evolución del derecho constitucional al trabajo docente en Ecuador. Para cumplir con ello se realizó un análisis de los temas vinculados a la educación y la cultura, y como deben ser aplicados bajo perspectivas internacionales y constitucionales que reglamenten la educación en general; para la obtención de datos, la autora de la investigación aplicó encuestas y entrevistas que fueron dirigidas a docentes de zonas rurales y que fueron interpretadas con el fin de exponer la vulneración de los derechos que existen en el sector docente. Culminado el estudio se llegó a las siguientes conclusiones: i) si bien los derechos laborales de los docentes ecuatorianos son reconocidos de manera jurídica, también son vulnerados, sobre todo en los docentes de zonas rurales; ii) los derechos que son más vulnerados son las horas de trabajo, las

condiciones básicas laborales, los pagos, los derechos a la asociación, y la atención por parte del Estado; iii) los mecanismos legislativos para hacer respetar los derechos de los docentes no son eficaces debido a las incongruencias que hay en los sumarios administrativos; iv) la vulneración de los derechos de los docentes de las zonas rurales tiene un efecto negativo en la calidad educativa, debido a las desmotivaciones y abandono del Estado.

Cadmelema (2015) es el autor del estudio titulado “Necesidad de reformar el capítulo II, del título VIII de la Ley orgánica de educación superior, en lo referente a la vulneración de los derechos de los docentes con contrato ocasional en las universidades del Ecuador”, que fue realizado para que el autor logre su titulación como Abogado de la Carrera de derecho de la Universidad Nacional de Loja, Loja.

Se realizó el estudio con el propósito de hacer un análisis de las bases legales de la contratación de los docentes universitarios de Ecuador. Para cumplir con dicho objetivo se aplicó el método científico, inductivo, deductivo, y descriptivo; asimismo se hizo uso de las siguientes técnicas: la observación, el análisis, y la síntesis. Los resultados que se obtuvieron dejaron conocer que el 93.3% de los encuestados consideran que los derechos de los docentes universitarios, en lo que respecta a la suscripción de contratos, es vulnerada; de igual manera, el 100% de los encuestados consideran que sus derechos sociales, financieros, jurídicos, y emocionales también son vulnerados. Después que se hayan procesado todos los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones: i) los derechos de los docentes contratados temporalmente son vulnerados; ii) los derechos que se vulneran más son la irrenunciabilidad, el trabajo equitativo, la remuneración justa, y la intangibilidad del trabajo; iii) el derecho al trabajo no se cumple de manera correcta para los docentes de educación superior que son contratados de manera temporal.

La tesis de investigación titulada “La vulnerabilidad de los derechos laborales de los docentes que prestan sus servicios, en las instituciones educativas del sector privado, en el Municipio de San Marcos” fue realizada por Sánchez (2015) como un requisito para obtener su título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de San Marcos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, San Marcos.

La finalidad del estudio fue determinar a aquellos derechos laborales que son vulnerados por los propietarios de los centros educativos, así como hacer una revisión de las inspecciones que se realizan en la localidad de San Marcos para prevenir los mencionados abusos. Para cumplir con ello, se emplearon los métodos deductivos, descriptivos y funcionales; para recolectar datos se empleó la técnica de análisis documental y la observación, y como instrumentos se hizo uso de la encuesta y de las fichas para las citas textuales; asimismo, el diseño muestral estuvo conformado por 85 personas. Los resultados principales del estudio expusieron que, según la percepción de la mayoría de encuestados, la inspección que se realiza en los centros educativos ayuda a prevenir que los derechos de los docentes sean vulnerados, asegurando que las normas constitucionales y legales sean respetadas. Las conclusiones a las que llegó el autor fueron las siguientes: i) los derechos laborales que son más vulnerados de los docentes son las vacaciones remuneradas, el pago de aguinaldos, el derecho a la seguridad social, el derecho a las licencias, y el pago del bono 14; ii) los medios de inspección que más se recomiendan para evitar que los derechos laborales de los docentes sean vulnerados son los siguientes: la elaboración de actas cuando se identifiquen irregularidades, y la visita continua y eficaz de los encargados; iii) Para prevenir que los derechos laborales de los docentes sean vulnerados es ideal que las inspecciones y el control a las instituciones educativas sean realizadas de manera periódica.

2.1.2. Antecedente Nacional

La tesis de investigación “La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público” fue realizada por Cueva y Quiroz (2020) para obtener la titulación de Abogadas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo.

Para que se logre el objetivo propuesto, se realizó una investigación de nivel descriptivo en el que se empleó un diseño cualitativo – descriptivo y en el que se consideró como tamaño de la muestra a cuatro docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad Nacional de Trujillo, de quienes se obtuvo información a través de una guía de entrevista. Después de haberse realizado todos los análisis respectivos del

marco legal y de las entrevistas, las autoras llegaron a las siguientes conclusiones: i) La Universidad Nacional de Trujillo no reconoce los derechos laborales de los docentes que son contratados temporalmente, por lo que estos suelen realizar un trabajo mediocre únicamente por necesidad; ii) muchos docente universitarios que aceptan trabajar en la Universidad en mención, lo hacen por necesidad o porque, simplemente, no conoce cuáles son sus derechos laborales.

Morrón (2020) elaboró la tesis “Impacto de la Ley de la reforma magisterial 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Regional de Arequipa al 2030”, presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Agustín, para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias: educación.

El objetivo de la tesis fue la determinación del impacto de la Ley N° 29944 en la calidad de gestión de los proyectos educativos de la región. En tal sentido, propuso una metodología descriptiva de diseño correlacional, considerando a su muestra a 343 docentes de Educación básica regular quienes respondieron a un cuestionario. Como resultados: i) se indicó una relación moderada y positiva con un nivel de p mayor a 0.05, ii) se encontró una correlación positiva de las dimensiones: formación docente, evaluación docente y condiciones de trabajo sobre la calidad de la gestión estratégica. Por tal motivo, el estudio concluyó que el impacto de la Ley de la Reforma Magisterial se relacionó de forma positiva con la calidad de la gestión estratégica.

Najarro (2019) presentó la tesis “Bienestar del profesorado y la Ley de reforma magisterial 29944 en los docentes de la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres, San Juan de Lurigancho”, a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, previo a optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Perú.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el bienestar del profesorado y la Ley N° 29062, de la Carrera Pública Magisterial. Para ello, planteó un estudio descriptivo y diseño correlacional-transversal, considerando a 30 docentes de la I.E. como la muestra total del estudio, docentes que respondieron a un cuestionario. Como resultados: i) sobre el bienestar del docente, un 53% estuvieron de

acuerdo con que fue óptimo y solo un 1% se opusieron a dicha información, ii) un 48% se mostraron totalmente de acuerdo con la Ley de la Carrera Pública Magisterial. Asimismo, se realizó la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de r de Spearman, dando un valor equivalente a 0.769, significando una correlación alta al nivel 0.01, permitiendo rechazar la hipótesis nula. Por ende, el autor concluyó que existió un grado de relación bueno entre el bienestar del docente y la Ley N° 20044.

Ccopa (2019) realizó el estudio “Influencia de la Ley N° 29944 de reforma magisterial en la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Wanchaq – Cusco, 2017” como un requisito para obtener el título de Licenciado en Educación con Especialidad en Ciencias Sociales de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación que había entre Ley de Reforma Magisterial y la Actitud de los Docentes. Para ello, se realizó un estudio básico y de nivel descriptivo, en el que se empleó un diseño descriptivo – correlacional, y en el que se consideró como elemento del diseño muestral a 99 docentes, a quienes se les suministró cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados de la encuesta dejaron saber que el 38% de los docentes evaluados indicó estar totalmente de acuerdo con la Ley N° 29944, el 42% de los mismos indicó estar de acuerdo con la Reglamentación de la misma Ley, y el 36% consideró que la ley en mención está sustentada en los principios de legalidad, ética pública, merito capacidad y derecho laboral. Posterior al procesamiento estadístico de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones: i) existe relación entre la Ley N° 29944 y la actitud de los docentes, por lo tanto, si la ley tuviera mayor alcance, se generarían más actitudes positivas; ii) los docentes se muestran disconformes y descontentos con la aplicación de la ley en mención ya que se vulneran ciertos derechos vinculados a remuneraciones, asignaciones e incentivos.

La tesis de investigación de Huaynate (2018), titulada “Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral de docentes nombrados del distrito de Huánuco – 2018”, fue realizada para que la autora obtenga el

título de Abogada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.

Para cumplir con el objetivo de la investigación se realizó un estudio cualitativo y de nivel explicativo en el que se empleó un diseño descriptivo – correlacional y en el que se empleó un cuestionario, como instrumento de recolección de datos, que fue dirigido a 74 docentes de diversas instituciones educativas de la localidad de Huánuco. Los resultados de los cuestionarios dejaron saber que el 42% de los encuestados consideró estar desacuerdo con el nombramiento en la carrera pública magisterial; asimismo, el mismo porcentaje, 42% de encuestados consideró estar en desacuerdo con el concurso público para ingresar a la carrera pública; y el 35% consideró estar en desacuerdo con las evaluaciones de desempeño docente. Estos resultados y otros fueron procesados estadísticamente con la prueba Chi Cuadrado de Pearson y se obtuvo un valor de p igual a 0.000, con lo cual se dio validez a la principal hipótesis. Se concluyó la investigación afirmando que i) el impacto de la Ley N° 29944 es negativo en las siguientes dimensiones: ingreso a la carrera pública, permanencia en la carrera pública, en el trabajo estable, y en la vulneración de la estabilidad laboral.

La investigación de Luzón y Torres (2017) que lleva el título de “Implicancias jurídicas que genera la aplicación de la décima primera disposición complementaria del reglamento de la Ley de reforma magisterial en el magisterio peruano” fue realizada como un requisito para la obtención del título profesional de Abogado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, en Cajamarca.

Para lograr el objetivo principal del estudio se realizó una investigación básica en la que se empleó un diseño no experimental y la técnica de la observación, y en la que se aplicaron los métodos hermenéutica – jurídica y dogmática – jurídica. Después de haber realizado los análisis correspondientes al Reglamento de la Ley de reforma y a los contenidos de estabilidad laboral, derecho al trabajo y al libre desarrollo de la personalidad, se llegó a las siguientes conclusiones: i) la Ley solo aplica para los docentes y directores que vienen laborando desde el año 1994 ii) con la aplicación de la 11° disposición complementaria del Reglamento de la Ley N° 29944 se limitaron los derechos relacionados al trabajo y al libre desarrollo de la personalidad de los docentes y directores.

Puecas y Siaden (2017) realizaron la tesis de investigación titulada “Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la reforma magisterial - Ley n° 29944” como un requisito para lograr su titulación como Abogados de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

El fin del estudio fue hacer un estudio a profundidad de las remuneraciones y demás beneficios pensionarios que la Ley de la Reforma Magisterial no reconoce. Para cumplir con ello se ejecutó una investigación de nivel explicativa – causal, en la que se consideró como elementos de su diseño muestral a 5 legisladores, 45 profesionales en Derecho, y 50 docentes, de quienes se obtuvieron datos empleando un cuestionario como instrumento. Después de haber hecho los análisis respectivos a la transgresión de los beneficios remunerativos, se llegó a la siguiente conclusión: i) los beneficios remunerativos de los docentes que fueron afectados por la Ley N° 29944, son afectados debido a las discordancias que hay en las normas y en la teoría; específicamente, por las discordancias que existen entre la Constitución Política del Perú y la Ley en mención.

Miñano (2016) es el autor de la tesis de investigación titulada “Ley 29944 de reforma magisterial en la vulneración de los derechos laborales de los docentes de la institución educativa “San Juan” del distrito de Trujillo, 2016”, llevada a cabo para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.

El fin del estudio fue determinar cómo la ley en mención vulnera los derechos laborales, Para ello se realizó una investigación cuantitativa, en la que se empleó un diseño transaccional – descriptivo, en el que se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento; el diseño muestral al que se aplicó el cuestionario estuvo compuesto por 80 docentes. Posterior a los análisis respectivos a las normas, se llegó a las siguientes conclusiones: la Ley N° 29944 vulnera ciertos derechos laborales de los docentes al contradecir lo estipulado en la Constitución Política, al violar el principio de libertad sindical, y al destinar mayor dinero a ascenso de niveles desencadenando diferencias remunerativas.

2.1.3. Antecedente Local

Albornoz y Paucar (2020) ejecutó el estudio “Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales en docentes Contratados y Nombrados de la Ugel Satipo, 2019”, presentado a la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Peruana Los Andes, para optar el Título Profesional de Abogado. Huancayo, Perú.

La investigación se enfocó e identifica las diferencias sobre el nivel de ineficacia de la Ley N° 29944 respecto a los beneficios sociales ofrecidos a los docentes de la UGEL Satipo 2019. Entonces, se ubicó en el tipo básico y nivel descriptivo, optando por trabajar con una muestra de 250 docentes, quienes respondieron a las 56 preguntas del cuestionario. Entre los resultados: i) un 76% de docentes calificaron la ley como ineficiente, ii) un 83% indicaron que la Ley, en relación con el pago de preparación de las clases fue ineficiente, iii) un 66% calificaron como ineficiente en relación a las asignaciones temporales. En la contratación de hipótesis se empleó el chi-cuadrado, dando un valor de $X^2 c=20$, siendo mayor a $X^2 t =5,9915$, valor que permitió negar la hipótesis nula y aceptar que existió una gran diferencia en los niveles de significancia de las variables; por lo que, el autor concluyó que la diferencia entre las variables fue de nivel significativo. 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 () es mayor que la Chi cuadrado de tabla () 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.

2.2. Bases Teóricas o científicas

2.2.1. Ley N° 29944 – Reforma magisterial

La ley en mención tiene el objetivo de hacer oficial las normas que hay entre el Estado y los docentes que laboran en los centros y programas educativos de índole público, de carácter productivo o técnico, y en las instancias de gestión educativa descentralizada. La ley busca regular los derechos y deberes de los docentes, aspectos de

la formación continua, la Carrera pública Magisterial, la evaluación, los procesos respecto a la disciplina, las remuneraciones y todos los estímulos e incentivos por buen desempeño profesional. La ley cuenta con su propio reglamento de reforma magisterial que fue aprobado a través del Decreto Supremo N° 004-2013-ED (MINEDU, 2013).

La Ley N° 29944 se componen de seis capítulos. En el primero de ellos se hace referencia a las disposiciones generales de la Ley, en este primer apartado se considera, además del objetivo y ámbito de aplicación, los roles institucionales en la formación profesional del docente y los directivos, y aspectos de las becas para maestrías y doctorados. En el segundo capítulo se hace referencia a la Carrera Pública Magisterial; se consideran aspectos relacionados a la estructura de la carrera magisterial, el ingreso a la carrera pública magisterial, sobre la permanencia en la misma, el acceso a cargos, y aspectos relacionados a los Comités de Evaluación. El tercer capítulo se compone de todos los lineamientos relacionados con los derechos, deberes, sanciones y el término de la Carrera Pública Magisterial. En el cuarto capítulo se hace referencia a las remuneraciones, incentivos y asignaciones económicas de los docentes. El quinto capítulo hace referencia a la jornada de trabajo, a las vacaciones, y ciertas situaciones administrativas. Finalmente, el sexto capítulo hace referencia a los lineamientos que tienen que ver con los docentes contratados. Además de los capítulos mencionados y detallados, también se consideran las disposiciones complementarias finales, transitorias y derogatorias (MINEDU, 2012).

La ley tratada, se basa en los artículos 14 y 15 de la Constitución Política del Perú (CPP). En el caso del primer artículo mencionado, hace referencia a que es objetivo de la educación lograr mayores conocimientos, ejecutar técnicas, ciencias, actividades artísticas y deportivas, además de formar un ser apto para la vida y el trabajo desarrollando en su persona el principio de solidaridad. En base a lo anterior se considera que el Estado tiene la obligación de garantizar, en los ciudadanos, el desarrollo científico y tecnológico, reforzado de formación ética y cívica; por ello, es una obligación brindar educación en los niveles iniciales, primarios y secundarios en base a los principios de la constitución y a las metas de cada centro de educación (MINEDU, 2012).

En el caso del artículo 15 de la CPP, se valida lo señalado respecto a la naturaleza de la carrera docente; según el artículo, la carrera magisterial es pública, es por ello que para que un profesional se desempeñe como director profesor de un centro educativo, debe cumplir con ciertos requisitos. Para ello, el mismo Estado y la sociedad se encargan de realizar una adecuada evaluación, capacitación, profesionalización y promoción constantes. El docente accede al derecho de ser formado, respetando su identidad, así como el buen trato físico y mental (MINEDU, 2012).

A. Modificaciones a la Ley.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018), se realizaron las siguientes modificaciones:

- Asignaciones especiales para los docentes que trabajan en el VRAEM mediante el D.S N° 002-2014-MINEDU
- Evaluación excepcional a los docentes que ocupan cargos directivos mediante el D.S N° 003-2014-MINEDU
- Racionalización de las plazas de trabajo disponibles, a través del D.S N° 006-2014-MINEDU
- Determinación de políticas para contratar docentes y auxiliares de educación, mediante el D.S N° 008-2014-MINEDU
- Modificación de artículos referentes a los procesos administrativos disciplinarios para los docentes, a través del D.S N° 007-2015-MINEDU
- Aumento de la bonificación por la Condecoración de Palmas magisteriales a través del D.S N° 008-2015-MINEDU
- Modificaciones de las evaluaciones, incentivos, permutas, y los programas de inducción para los docentes, mediante el D.S N° 001-2016-MINEDU
- Modificaciones a los artículos e inciso referente a las licencias de representación sindical y negociación colectiva, a través del D.S N° 013-2016-MINEDU.

- Modificación de la Ley y establecimiento de ciertas disposiciones en los pagos de las remuneraciones de los docentes, mediante la Ley N°30541
- Modificación de diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29944, a través de D.S N° 005-2017-MINEDU
- Modificación a las convocatorias anuales para ingresar a la Carrera pública magisterial, a través de la Ley N° 30747
- Se modifica, a través de la Ley N° 30903 la inhabilitación permanente a los docentes condenados por hostigamiento sexual.
- El D.S N° 012-2018-MINEDU señala las modificaciones pertinentes al Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
- El D.S N° 014-2019-MINEDU aprueba otra serie de modificaciones al Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
- Mediante el D.S. N° 001-2020-MINEDU se aprueba la modificación al Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
- A través de los D.L N° 1493 y 1494 se incorporan la 13° y 14° disposición complementaria
- Mediante el D.S N° 008-2020-MINEDU se vuelve a modificar el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

B. Dimensiones

Las dimensiones consideradas para la variable son las siguientes:

a. Capacitación docente

Según Camargo et al. (2004) el docente es considerado como el elemento humano más importante en el proceso educativo, ya que tiene sobre sus hombros la transmisión y reconstrucción de los saberes que desarrollarán los estudiantes y que los ayudarán a desarrollarse bajo los estándares que la sociedad exige. En base a ello, el día

de hoy se exige que los docentes cuenten con ciertas características, como la autonomía y la rápida adaptación a las tendencias que evolucionan a una velocidad exorbitante.

La capacitación de los docentes es comprendida como una actividad que se rige en un proceso que se actualiza de manera constante para garantizar que el docente ejecute sus actividades pedagógicas de una manera significativa y según los contextos en los cuales se encuentre y a las poblaciones que atiende. De este modo la capacitación es innata a la praxis docente y a los diversos modos de entenderla e inscribirla en las situaciones sociales en las que se realiza. Bajo ese concepto se entiende que el educador es un profesional que tiene la misión de reconstruir el conocimiento pedagógico desde las experiencias que tiene cada día (Camargo et al., 2004).

En la capacitación del docente confluyen diversos factores como los cursos que no solo deben transmitir conocimientos sino también divertir al estudiante, el conocimiento pedagógico como una herramienta teórica y práctica que ayude a entender los conocimientos y a ponerlos en práctica, y la praxis pedagógica que necesita ser entendida bajo una perspectiva heurística (Camargo et al., 2004).

Respecto a la capacitación de los docentes, el artículo en mención indica, en el artículo 14, inciso 2, que los directores de los centros educativos son los encargados de reportar a la UGEL la lista de profesionales que deben ser considerados para la evaluación; es importante que el reporte detalle aquellos puntos débiles que deben ser reforzadas en el docente (MINEDU, 2012).

b. Evaluación docente

La ley en mención considera dos tipos de evaluaciones a los docentes: las evaluaciones excepcionales y las regulares. Las del primer tipo se aplican para determinar a los profesionales que tendrán acceso al cargo, mientras que los de segundo tipo son obligatorios o voluntarios en el caso de que el profesional aspire a ascender en su carrera. Es importante recalcar que las evaluaciones excepcionales fueron empleadas como instrumentos de transición entre los estatutos anteriores y la nueva ley; tuvieron el propósito de reubicar a los docentes, que antes de esa nueva norma, se ubicaban en dos marcos normativos diferentes (Cuenca, 2020).

Las evaluaciones excepcionales fueron consideradas dentro de la implementación de la nueva ley, presentando cuatro tipos: dos relacionados a directivos, una relacionada a la reubicación de escalas, y otra relacionada a los docentes interinos. Dichas evaluaciones se implementaron una sola vez cuando comenzó a regir la nueva ley y pretendieron dar solución a situaciones que no se resolvieron en los últimos años. Entre estas situaciones resaltan el congelamiento de los ascensos de los docentes que estuvo comprendido en la Ley del profesorado (Cuenca, 2020).

Otra evaluación obligatoria es la evaluación del desempeño docente que tiene el objetivo de nombrar docentes, aplicando su carácter formativo, en base a su competencia y rendimiento. Este tipo de evaluación fue implementado de modo progresivo desde hace algunos años, en todos los niveles educativos, empezando por la educación inicial en 2017, continuando con el nivel primario en 2019, y teniendo propósito de culminar con el nivel secundario en los años 2021 y 2022 (Cuenca, 2020).

Respecto a la evaluación docente, la Ley N° 29944 señala, en el artículo 28, inciso 1, que en la Carrera pública magisterial se tienen en cuenta cuatro tipos de evaluaciones (MINEDU, 2012):

- Evaluación para ingresar
- Evaluación de desempeño
- Evaluación para ascender
- Evaluación para acceder o desempeñar cargos

El mismo artículo, en su inciso 2, determina que todas las evaluaciones son llevadas a cabo para formar a los docentes y para desarrollar aquellas acciones para promover la mejora continua del docente (MINEDU, 2012).

c. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo o condiciones laborales son aquellas condiciones en las que se realiza un trabajo, y como aquellas circunstancias ambientales de todo tipo que tienen influencia en la vida del trabajo. Desde una perspectiva jurídica más precisa,

cuando se habla de condiciones de trabajo se hace referencia los modos, el lugar y los tiempos en los que se desarrollarán las actividades laborales. Siempre ha existido preocupación de los tratadistas por las condiciones laborales de los trabajadores. En consecuencia, el estudio se remonta desde que surgieron las ciencias sociales (González & Estrada, 2016).

Se considera que las condiciones laborales son muy importantes en el estudio del mercado de trabajo partiendo de la economía laboral dado que se refleja una segmentación de los colaboradores. Hay muchas investigaciones que revelan que las condiciones laborales se fueron deteriorando de manera paulatina en el sistema capitalista que rige en el mundo el día de hoy. Es por lo anterior, que se considera necesario entender que vienen a ser la expresión de un contexto estructural en el que el mercado laboral se da. Al hacer un análisis de las condiciones laborales, no solo deben estudiarse las condiciones particulares de un colaborador en cierta situación, sino que se requiere enmarcar este estudio en un contexto macro social y económico en el que se circunscribe el trabajo; sin duda, ello afecta de modo directo a los procesos vinculados a él (González & Estrada, 2016).

De acuerdo al artículo 124 de la Ley, los docentes tienen derecho a las siguientes condiciones laborales (MINEDU, 2012):

- Remuneración Íntegra mensual
- Asignaciones temporales
- Incentivos
- Beneficios
- Vacaciones pagadas.

2.2.2. Derechos laborales docentes

A. Derechos laborales

Para obtener una definición correcta del derecho laboral es necesario que se estudie las características principales del mismo; de esta manera se podrá conocer su

objetivo, propósito, naturaleza y alcances de índole jurídico. Hay algunos autores que, después de haber analizado sus características, consideraron definir al derecho laboral como una serie de normas que buscan que el hombre que presta su trabajo obtenga reconocimientos dignos de su esfuerzo (De la Cueva & Dávalos, 2003). En esta línea, Trueba y Dávalos (2003), considera que los derechos laborales vienen a ser todo un grupo de normas, principios, e instituciones que se encargan de proteger, dignificar y reivindicar a todos los que prestan su esfuerzo físico o intelectual en un lugar de labores. De igual manera, Sánchez y Dávalos (2003), indican que los derechos laborales es la agrupación de principios y normas que se encargan de regular de modo particular o grupal, las relaciones entre los colaboradores y los empleadores; así como entre trabajadores entre sí y patronos entre sí, a través de la participación del Estado, con el propósito de actuar como tutor de aquella persona que brinda un servicio subordinado, y ayudarle a vivir en condiciones dignas que todo ser humano merece.

Además de las definiciones ya mencionadas, la conceptualización que hace De Buen Lozano (2000) cuenta con mayor lucidez al indicar que los derechos laborales son todas aquellas normas que tienen que ver con los vínculos directos o indirectos que surgen de la prestación libre de servicios personales en la que hay subordinación y remuneración, y cuyo objetivo es generar igualdad de los factores en juego a través de la aplicación de justicia.

Como se puede apreciar, las definiciones de Sánchez y Buen Lozano son las que tienen más sentido; en el caso de la primera, indica que el vínculo que tiene el colaborador con el empleador en los aspectos personales y colectivos, y el apoyo del Estado para igualar los derechos y deberes recíprocos, surgen de la relación laboral; el segundo, señala que la prestación de un servicio debe ser subordinada, libre y bajo una remuneración; además que tiene el propósito de generar igualdad de los factores del juego a través de la aplicación de una justicia social; considerada el eje principal de los derechos laborales (Gómez, 2012).

De modo general, se considera que el derecho laboral agrupa una serie de normas que se encargan de regular los vínculos entre los colaboradores y los empleadores, de

modo personal y grupal, que buscan lograr un equilibrio y justicia social en las relaciones laborales (Gómez, 2012).

B. Principios de los derechos laborales

Según lo indicado por Nájera (2009), los derechos laborales se sustentan en los siguientes principios:

- El trabajo es un derecho y un deber social

En la actualidad, las concepciones sociales y legislativas consideran que el hombre es un ser social al que se le debe imponer deberes y conceder derechos, que deriven unos de otros de su naturaleza social. Esto quiere decir que la sociedad tiene el derecho de demandar de las personas la ejecución de una actividad útil y honesta; y a la vez tiene el derecho de exigir la seguridad de que exista compatibilidad con la dignidad de las personas (Nájera, 2009).

El derecho de las personas a existir tiene un nuevo contenido: en el pasado, consistió en la obligación del Estado para validar la vida y la libertad; y en el presente consiste en la obligación de la sociedad para brindar a las personas la oportunidad para que mejore sus capacidades y aptitudes. La sociedad está en la capacidad de esperar de los ciudadanos un trabajo correcto que sea útil y honesto, es por esto que el trabajo es considerado un deber; no obstante, la contracara de este deber es el compromiso de la sociedad para generar condiciones sociales de vida que ayuden a las personas a ejecutar sus actividades (Nájera, 2009).

- La libertad de trabajo

Este principio señala que todas las personas tienen la libertad para elegir la actividad que más se les acomode, sin restricciones que la licitud, idea que se plasma y rige en la mayoría de países alrededor del mundo (Nájera, 2009).

- Equidad en el trabajo

Este principio tiene una relación amplia con la anterior que habla de la libertad para que la persona elija su trabajo. Según lo anterior, se considera que la igualdad no

puede darse sin que haya libertad; esto quiere decir que ambos principios son tan importantes que se complementan y vienen a actuar como el eje principal del derecho laboral (Nájera, 2009).

El principio principal en la legislación y en la doctrina es la equidad absoluta en el modo de tratar a los colaboradores, sin distinciones que resulten de la naturaleza del trabajo (Nájera, 2009).

- Estabilidad laboral

Este principio tiene el objetivo de cuidar a los colaboradores en su lugar de trabajo, con el propósito de que cuenten con una permanencia que les sea más o menos duradera. Este principio es muy importante al punto de que su ausencia dejaría sin sustento a los principios anteriores (Nájera, 2009).

Se define a la estabilidad laboral como un derecho de permanencia con el que debe contar todo trabajador, mientras no sobrevenga una causa para que el empleador decida cortar el vínculo laboral (Nájera, 2009).

C. Características de los derechos laborales

Según Gómez (2012), los derechos laborales se caracterizan por lo siguiente:

- El trabajo, al ser el eje de los derechos laborales, son comprendidos por las personas como un derecho y un deber de carácter social.
- Desde un punto antropológico, al hombre le importa la vida, su salud, ser libre, digno y lograr un nivel económico que sea decoroso para él y sus más allegados.
- El vínculo laboral surge de la necesidad recíproca de los colaboradores y los empleadores; los primeros poseen la fuerza y los segundos son los dueños de los medios que se emplea para producir.
- La legislación laboral protege a los colaboradores, excepto cuando se trata de relaciones colectivas.
- El derecho laboral se compone de normas de carácter social principalmente.

- El derecho laboral es un derecho autónomo.
- Las leyes que tratan del derecho laboral no pueden ser rechazadas por los colaboradores.
- Las leyes que refieren al derecho laboral implican una serie de beneficios mínimos y obligaciones máximas de los colaboradores.
- Los derechos laborales consideran ciertas garantías a la clase patronal, como los derechos ser parte de sindicatos, a realizar huelgas, a participar en asociaciones profesionales, entre otros.
- En la mayoría de los casos, los derechos laborales tienen efecto en el desarrollo económico de los países.

D. Desarrollo legislativo del derecho laboral peruano

La vigente Constitución Política del Perú, promulgada en el año 1993, asegura que se cumplan con la aplicación de los derechos laborales desde la perspectiva del colaborador y el empleador. Se muestran a continuación los derechos básicos de y todo trabajador y los vínculos legales que garantizan que dichos derechos sean respetados por el empleador y su subordinado.

- **Derecho a la remuneración**

El artículo 24 de la CCP indica que todo subordinado o trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente; en base a ello, se debe garantizar que el colaborador reciba un pago que vaya acorde a la actividad que realiza y al tiempo que se emplea para ella. Este derecho está normado por el D.S N° 003-97-TR; en su artículo 6 indica que la remuneración es el íntegro que recibe un empleado por los servicios que presta; la remuneración puede ser en dinero o en especies mientras que ambas partes estén de acuerdo (Cordova & Rodríguez, 2021).

- **Asignación familiar**

Según lo planteado en la Ley N° 25129, promulgada en el año 1989, todo colaborador debe contar con una asignación familiar que debe calcularse del total de la

remuneración vital; según lo indicado por la Ley, la asignación se calcula del 10% de la remuneración. La Ley se encuentra vigente desde su publicación; sin embargo, en todo el tiempo en que hubo emergencia sanitaria sirvió de ayuda para muchos colaboradores (Cordova & Rodríguez, 2021).

- Gratificaciones legales

La Ley N° 27735, que fue promulgada en el año 2002, indica que todo trabajador, sea del sector público o privado debe acceder a dos gratificaciones: una por fiestas patrias y otra por fiestas navideñas; dicho importe debe ser igual a una remuneración (Cordova & Rodríguez, 2021).

- Derecho a la jornada de trabajo

El artículo 25 de la CPP, todo colaborador debe trabajar un máximo de 8 horas diarias o 48 horas por semana. En el año 1996, con la promulgación del D.L N° 854, se hicieron modificaciones a los horarios de trabajo, indicando que los empleadores pueden establecer las jornadas laborales de modo diario o semanal, también pueden determinar las jornadas compensatorias, los descansos, los turnos, o los horarios de trabajo. En el año 2002 con la entrada en vigencia del D.S N° 007-2002-TR se estableció el tiempo máximo de refrigerio será de 45 minutos. Años después con la entrada en vigencia del D.S N° 008-2002-TR se aprobó el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo que indicó que todo empleador debe llevar un registro físico y digital de la asistencia de los colaboradores. Este registro debe ser conservado por un periodo máximo de cinco años (Cordova & Rodríguez, 2021).

E. Dimensiones

Las dimensiones consideradas en la presente investigación son las que se describen y detallan a continuación:

- a. Permanencia en la carrera pública magisterial

La Carrera Pública Magisterial se compone de ocho escalas de ascenso para los docentes que deseen ser parte de dicha Carrera. Para ello, se realizan una serie de

evaluaciones que consideran el tiempo de servicio, la experiencia del docente y sus capacidades pedagógicas. Respecto a la permanencia en la carrera pública magisterial, se considera que las evaluaciones a los docentes son obligatorias, aproximadamente, cada tres años; en caso el docente evaluado haya desaprobado, aún se mantiene en la Carrera, pero deberá ser capacitado, en caso vuelva a desaprobado, tendrá otra oportunidad para capacitarse, pero si en la tercera evaluación vuelve a desaprobado perderá su lugar en la Carrera. Sin embargo, el docente aun podrá ser parte del Programa de Reconversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINEDU, 2012).

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 45 de la Ley, para que un docente pueda mantener en la Carrera Pública magisterial tendrá que aprobar las evaluaciones que se realicen cada tres años; en caso el docente repruebe la primera evaluación podrá recibir capacitaciones para volver a ser evaluado, pero si el docente vuelve a reprobar no volverá a tener la misma oportunidad y será retirado de la Carrera Pública Magisterial. De igual manera, corre la misma suerte si es que el docente se niega a ser evaluado. En el artículo 44 de la Ley, se describen los objetivos de las evaluaciones a los docentes, siendo estos la medición de capacidades de los docentes, la identificación de los docentes que necesitan ser capacitados, así como los que merecen incentivos o ascensos (MINEDU, 2012).

En el artículo 53 de la Ley, se determinó que los docentes que postulan a ser ascendidos en un nivel mayor, además de aprobar su examen de ascenso, tendrán que haber permanecido en la Carrera Pública Magisterial una cierta cantidad de años (MINEDU, 2012). En este caso la permanencia en la Carrera Pública Magisterial será mediada a través de la promoción y el traslado.

b. Estabilidad laboral

La estabilidad es entendida como un derecho que rige en todo trabajador para que pueda conservar su lugar de trabajo de modo indefinido, mientras no incurra en faltas que están consideradas como causantes de despido. En la estabilidad laboral hay un interés social y económico que solo tiene carácter privativo del empleador, sino que logra la propia producción. El empleado, cuando pierde su trabajo, no rinde frutos que

corresponde a la actividad que se despliega en circunstancias normales; y pesa, como consecuencia, en la sociedad de forma directa. Cuando no hay un número indicado de colaboradores, la economía suele dormirse, causando con ello, una serie de deficiencias económicas, todo a raíz de la no percepción de salarios por parte de los ciudadanos (Zegarra, 1986).

De acuerdo a lo estipulado por a CCP, el Estado debe reconocer el derecho de la estabilidad laboral en los ciudadanos; por ende, el trabajador no debe ser despedido sin causa alguna que no pueda comprobarse. La Ley N° 24514, que derogó el Decreto Ley 22126, y que dio base a posteriores leyes sobre estabilidad en el trabajo indicaba que un trabajador goza de estabilidad laboral siempre y cuando (Zegarra, 1986):

- Haya culminado los tres meses de práctica, o los que hayan logrado ocupar el puesto a través de un concurso
- Trabaje más de cuatro horas en una empresa
- Esté contratado por un tiempo o servicio determinado

Lo estipulado en la Ley N° 29944, respecto a la estabilidad laboral, señala en su capítulo 5, que todo docente goza de estabilidad laboral siempre y cuando apruebe las evaluaciones que se le haga; para ello, el profesional debe demostrar que no solo tiene dominios teóricos, sino también dominios prácticos; además, el MINEDU garantiza que todos los docentes que reprobren sus evaluaciones puedan ser preparados para que vuelvan a dar otro examen; de esta manera es que se garantiza que el docente cuente con estabilidad laboral, siempre y cuando tenga las capacidades suficientes para desempeñar sus labores (MINEDU, 2012).

Para fines de la investigación, la estabilidad laboral de los docentes será medida a través de la permanencia y la reincorporación de los profesionales.

c. Remuneración

De acuerdo a lo que indica Cáceres (2014), un contrato laboral es el documento que valida un acuerdo voluntario entre dos partes, es decir entre el trabajador y el empleador, de modo que este último obtiene poder sobre los servicios del primero a

cambio de una remuneración; para que este contrato sea válido es necesario que se cumplan ciertos requisitos señalados por la teoría general del contrato y del negocio jurídico. De esta manera se considera ciertos elementos como indispensables del vínculo laboral, como la prestación individual de los servicios, el pago que se percibe como contrapartida de los servicios del colaborador, y la subordinación, que viene a ser la relación jurídica de sujeción que usa el empleador para dirigir el talento humano que es puesto a disposición.

Sin dejar de darle validez a la subordinación y las prestaciones personales se considera que la remuneración es un elemento con mucha importancia en el ordenamiento jurídico peruano, por ello, puede ser entendida como uno de los derechos principales, y así, darles un contenido de actuación concreta desde la construcción de contenidos. En base a lo anterior, la remuneración no solo es un elemento que tiene presencia en el cumplimiento del contrato laboral, sino también en el derecho con contenido de índole constitucional (Cáceres, 2014).

El artículo 127 de la Ley N° 29944 señala que un docente puede acceder a dos remuneraciones: la Remuneración Integra Mensual por Escala Magisterial, y la Remuneración por desempeño de otro cargo remunerado por función docente. En el caso del primero, es fijada por el Gobierno central y va acorde al nivel magisterial del docente, a su jornada de trabajo, y a otros factores como actividades extracurriculares, trabajo comunitario, preparación de clases y evaluaciones, y demás. Asimismo, el artículo 128, indica que el docente podrá recibir otra remuneración por desempeño de otro cargo, siempre y cuando esta actividad no afecte el rendimiento de su cargo principal como docente (MINEDU, 2012).

Para fines de la presente, se considerarán como indicadores de esta dimensión al nivel de remuneración, a las vacaciones y a la pensión de jubilados.

d. Trato igualitario

Considerando que la desigualdad laboral siempre va a existir en la mayoría de vínculos laborales es que el derecho laboral busca desarrollar garantías para hacer frente

a este problema. La igualdad es entendida como la capacidad que tiene toda persona para hacer valer sus derechos y para aceptar las obligaciones que tiene ciertas limitaciones que las leyes indican (Montalvo, 2007).

En el derecho laboral se busca lograr una igualdad entre las personas que laboran, esto en función de su trato, las oportunidades y el pago que se le da por el desempeño de su trabajo subordinado. Muchos autores consideran que el principio de igualdad laboral surge de la igualdad jurídica, que viene a ser la equivalencia de los derechos y los deberes sociales. La igualdad laboral comprende, a su vez, la igualdad de condiciones de trabajo como un principio que rige en el ámbito laboral. Por lo tanto, la igualdad laboral debe ser entendida como la práctica de las situaciones laborales para hombres y mujeres, sin que importe otros factores como la raza, el sexo, estado civil, clase social, entre otros (Montalvo, 2007).

La fundación ONCE (2007) señala que la igualdad de trato en el trabajo debe presentarse en todas las fases del itinerario de formación laboral, como:

- En los tres niveles educativos
- En las políticas de orientación laboral
- En la incorporación a un nuevo puesto de trabajo

La Fundación ONCE (2007) agrega que para que en todo puesto haya igualdad, las normas legales han establecido una serie de obligaciones que deben ser cumplidas tanto por los trabajadores como por los empleadores; estos son:

- Suprimir las barreras y ajustar los puestos de trabajo a las personas que desarrollarán dicho trabajo.
- Se debe cumplir con la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas discapacitadas.

Adicionalmente, las empresas pueden desarrollar políticas que garanticen y promuevan un lugar de trabajo en el que prime la igualdad de condiciones para todos (Fundación ONCE, 2007).

En el año 2014 se emitió el D.S N°006-2014-MINEDU para modificar el Reglamento de la Ley N° 29944 respecto a la racionalización de plazas. Según el artículo 1 debe haber una racionalización de los puestos para docentes y directivos en todos los centros educativos de nivel básico, de modo que se garantice las mismas oportunidades para todos los profesionales de la educación (MINEDU, 2012).

En la investigación se considerarán como indicadores de la dimensión a los permisos y licencias, a la obtención de préstamos administrativos, a la recepción de menciones, distinciones, y condecoraciones, y a la opción de acudir a instancias y organismos.

2.3. Marco Conceptual

- **Capacitación docente.** Es un proceso de actualización que le ayuda a aplicar su tarea pedagógica y profesional de un modo significativo, y adecuado a los diferentes contextos (Camargo et al., 2004).
- **Carrera Pública Magisterial.** Está compuesta por ocho escalas de ascenso para los docentes que deseen ser parte de dicha Carrera (MINEDU, 2012).
- **Condiciones laborales.** Son aquellas condiciones en las que se realiza un trabajo, y como aquellas circunstancias ambientales de todo tipo que tienen influencia en la vida del trabajo (Gonzáles & Estrada, 2016).
- **Derechos laborales docentes.** Es el conjunto de normas, principios, e instituciones que se encargan de proteger, dignificar y reivindicar a todos los docentes que prestan su esfuerzo intelectual en un determinado lugar de labores (Trueba & Dávalos, 2003).
- **Estabilidad laboral.** Es un derecho que rige en todo trabajador para que pueda conservar su lugar de trabajo de modo indefinido, mientras no incurra en faltas que están consideradas como causantes de despido (Zegarra, 1986).
- **Evaluación docente.** Son las que se llevan a cabo para formar a los docentes y para desarrollar aquellas acciones para promover la mejora continua del docente (MINEDU, 2012).

- **Ley N° 29944.** Ley que regula los derechos y deberes de los docentes, aspectos de la formación continua, la Carrera pública Magisterial, y las evaluaciones (MINEDU, 2012).
- **Remuneración.** Es un elemento que tiene presencia en el cumplimiento del contrato laboral, sino también en el derecho con contenido de índole constitucional (Cáceres, 2014).
- **Trato igualitario.** Es la capacidad que tiene toda persona para hacer valer sus derechos y para aceptar las obligaciones que tienen ciertas limitaciones que las leyes indican (Montalvo, 2007).

CÁPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

La ley N° 29944 “Reforma magisterial” vulnera de manera leve los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

- La ley N° 29944 “Reforma magisterial” perjudica levemente la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.
- La ley N° 29944 “Reforma magisterial” pierde levemente la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.
- La ley N° 29944 “Reforma magisterial” reduce levemente la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.
- La ley N° 29944 “Reforma magisterial” amenaza levemente el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

3.3. Variables

- Ley N° 29944 *Reforma magisterial*
- Derechos laborales docentes

3.3.1. Definición conceptual

Ley N° 29944 *Reforma magisterial*

Es la ley que busca la regulación de los derechos y deberes de los docentes, aspectos de la formación continua, la Carrera pública Magisterial, la evaluación, los procesos respecto a la disciplina, las remuneraciones y todos los estímulos e incentivos por buen desempeño profesional (MINEDU, 2013).

Derechos laborales docentes

Es el conjunto de normas, principios, e instituciones que se encargan de proteger, dignificar y reivindicar a todos los docentes que prestan su esfuerzo intelectual en un determinado lugar de labores (Trueba & Dávalos, 2003).

3.3.2. Operacionalización

En la siguiente tabla se muestra la operacionalización de variables.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Ley N° 29944	Es la ley que busca la regulación de los derechos y deberes de los docentes, aspectos de la formación continua, la Carrera pública Magisterial, la evaluación, los procesos respecto a la disciplina, las remuneraciones y todos los estímulos e incentivos por buen desempeño profesional (MINEDU, 2013).	Es la ley en la que se basa la Reforma magisterial, que puede ser analizado a través de la capacitación y evaluación docentes, y las condiciones del trabajo para el docente.	Capacitación docente	Área de especialidad	¿Con que frecuencia el Estado le brindó capacitaciones sobre su especialidad?
					¿Con qué frecuencia el Estado autofinanció capacitaciones sobre su especialidad?
					¿Con qué frecuencia el Estado le brindó capacitaciones sobre su área de desempeño?
				Estrategias didácticas	¿Con qué frecuencia el Estado le brindo capacitaciones sobre estrategias didácticas?
					¿Con qué frecuencia el Estado autofinanció capacitaciones sobre estrategias didácticas?
					¿Llevó alguna especialización en estrategias didácticas?
			Evaluación docente	Meritocracia	¿Con qué frecuencia su trabajo docente fue evaluado por la UGEL desde la meritocracia y el desempeño docente?
					¿Con qué frecuencia sus funciones fueron evaluadas por la I?E desde la meritocracia y el desempeño docente?
					¿Ha sido evaluado por la UGEL desde el marco del buen desempeño docente?
				Tiempo de servicio	¿Cuándo la UGEL lleva a cabo sus procesos de evaluación considera solo el tiempo de servicios?
					¿Cuándo la I?E en la que labora lo evalúa solo considera el tiempo de servicios?
					¿Está de acuerdo que para escalar en las escalas de la Carrera Pública Magisterial se evalué el tiempo de servicio
Condiciones de trabajo	Asenso por escalas	¿Considera que tiene opciones para ascender hasta la última escala?			
		¿Considera que el actual ascenso por escalas es más complicado que el ascenso por niveles anterior?			
		¿En los últimos años ha sido participe de los concurso para ascender por escalas?			
	Remuneraciones	¿Considera que las remuneraciones deben ser asignadas en un sistema meritocrático por escalas?			
		¿Considera que las remuneraciones deben ser asignadas de acuerdo al tiempo de servicio?			
		¿Considera que la remuneración que recibe según su escala es beneficioso para su desarrollo personal y profesional?			

Derechos laborales docentes	Es el conjunto de normas, principios, e instituciones que se encargan de proteger, dignificar y reivindicar a todos los docentes que prestan su esfuerzo intelectual en un determinado lugar de labores (Trueba & Dávalos, 2003).	Son las condiciones básicas a las que los docentes tienen derecho acceder por prestar sus servicios profesionales; los derechos laborales con los que debe contar un docente es la permanencia en la carrera pública magisterial, la estabilidad laboral, la remuneración, y le trato igualitario.	Permanencia en la carrera pública magisterial	Promoción	¿Todo ascenso es previamente evaluado? ¿Los ascensos son resultado de procesos estipulados por la Ley? ¿Todo ascenso es realizado con un proceso claro?
				Traslado	¿Conoce todos los requisitos necesarios para que pueda ascender en la Escala magisterial?
			Estabilidad laboral	Permanencia	¿Cuenta con las herramientas necesarias para desempeñarse adecuadamente en la I?E? ¿Sus funciones se limitan estrictamente a lo académico? ¿Sus horarios de trabajo y descanso son respetados a cabalidad?
				Reincorporación	¿Después de haber pedido permiso o una licencia fue reincorporado a su trabajo sin ningún problema?
				Docencia	¿Tiene algún impedimento para ejercer otras labores fuera de la I?E?
			Remuneración	Bonificación y beneficios	¿Percibe las bonificaciones que le corresponde por Ley? ¿Percibe los aguinaldos que le corresponde por Ley? ¿Percibe la Compensación por Tiempo de Servicios que le corresponde por Ley? ¿Percibe los subsidios que le corresponden por Ley?
				Nivel de remuneración	¿La remuneración que percibe va acorde a la escala en la que se encuentra? ¿La remuneración que percibe va acorde a sus años de experiencia? ¿Recibe las prestaciones económicas que la Ley le confiere en su remuneración?
				Vacaciones	¿Sus vacaciones son programadas de modo regular? ¿Cuándo solicita vacaciones se le presentan impedimentos?
				Pensión de jubilación	¿Su fondo de pensión es depositado de modo regular?
				Permisos y licencias	¿Puede hacer uso de licencias y permisos provisto por Ley? ¿Existe algún motivo o razón para que no pueda hacer uso de sus permisos o licencias?
			Trato igualitario	Distinciones y condecoraciones	¿Los docentes que laboran en la I.E. son estimulados con menciones o premios? ¿Cuándo se busca brindarles algún reconocimiento a los docentes se sigue algún proceso regular?
				Opción de acudir a instancias	¿Cuándo hay algún problema administrativo se puede seguir algún proceso? ¿Cuándo tiene algún reclamo se respeta el debido proceso?

CÁPITULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método general

El método general que se aplicó en la investigación fue el método científico, definido por Tamayo (2003) como un grupo de procedimientos en los que se plantean problemas científicos y se corroboran las hipótesis e instrumentos que se emplean con fines investigativos. Se optó aplicar este método porque se siguió una serie de pasos necesarios para lograr un conocimiento que, desde la perspectiva científica, es válido; para ello se hizo uso de instrumentos que destaquen por su fiabilidad y validez antes de ser aplicados.

4.1.2. Método específico

Como método específico se empleó el método analítico – sintético, considerado por Rodríguez y Pérez (2017) como un método en el que se analizan los elementos de un todo a través de una síntesis de las cualidades y detalles de un todo, a su vez la síntesis se lleva a cabo sobre la base de los resultados del estudio. Se optó por aplicar este método porque se hizo una descomposición

teórica de los elementos de cada una de las variables, como la Ley N° 29944 y los derechos laborales docentes, para luego agrupar todos los conocimientos en un todo, partiendo de los elementos que se analizaron.

4.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo aplicado. Según (Bunge, 1959) este tipo de estudios busca dar solución a determinados problemas partiendo de las investigaciones básicas con las cuales plantear intervenciones y estrategias de solución. Se llevó a cabo una investigación de este tipo porque los objetivos planteados proponen dar solución a un problema identificado, dándole mayor énfasis a la búsqueda y consolidación de los saberes que ya existen para ser aplicados y, en consecuencia, enriquecer el desarrollo científico.

4.3. Nivel de Investigación

El nivel de la investigación fue explicativo. Arias (2012) indica que los estudios de este nivel se encargan de identificar los factores que sean la causa de ciertos hechos estableciendo relaciones de causa y efecto; por ello, los estudios explicativos pueden enfocarse en la búsqueda de causas o de defectos, ejecutando pruebas de hipótesis. Se determinó que la investigación sería de este nivel porque, entre los objetivos que se plantean, se buscó conocer si la ley N° 29944 influye en los derechos laborales de los docentes del Perú.

4.4. Diseño de la Investigación

Se empleó el diseño no experimental – transversal. Según Hernández et al. (2014), los estudios no experimentales – transversales se encargan de analizar las variables de la investigación, en un determinado tiempo, sin manipularlas. Se hizo uso de este diseño porque en la investigación no se llevó cabo ningún experimento, además se hizo una búsqueda de la relación de causa y efecto entre la ley n°29944 y los derechos laborales de los docentes.

Se muestra a continuación la representación gráfica del diseño:

$$X \longrightarrow Y$$

En donde:

X: Ley N° 29944

Y: Derechos laborales docentes.

→ : Relación causal

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Según Bernal (2010), la población viene a ser la agrupación de los elementos que, según la opinión del investigador, es el idóneo para recoger información que sea de ayuda para tomar decisiones a futuro. La población de este estudio lo conformaron 70 docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho.

4.5.2. Muestra

De igual manera, Bernal (2010) define a la muestra como un extracto de la población total, que es definida por el investigador, para obtener datos mediante un instrumento de recolección, que sea de ayuda para dar sustento a las pruebas de hipótesis. En este caso, el tamaño de la muestra estuvo conformado por todos los elementos de la población, es decir, por los 70 docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho; no obstante, consideró los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- Criterios de inclusión: personal docente nombrado en actividad, comprendidos en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su reglamento.
- Criterios de exclusión:
 - Personal docente con licencia por enfermedad o vacaciones.

- Personal docente con algún Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Personal docente contratado.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas

La técnica que se empleó en la presente fue la encuesta, considerada por Riquez et al. (2006) como una técnica que es usada para recoger información de los elementos de la muestra poblacional con el fin de obtener frecuencias y distribuciones de las variables y dimensiones que se estudian; en este caso la ley N° 29944 y los derechos laborales de los docentes.

4.6.2. Instrumentos

El instrumento que se aplicó en la presente fue el cuestionario, definido por Bernal (2010) como un instrumento que agrupa una serie de preguntas que fueron planteadas para recoger información que se requiere para cumplir con los objetivos que se propusieron en la investigación. En este caso el instrumento que se usó para obtener datos respecto a los derechos laborales de los docentes fue el cuestionario. Asimismo, se consideraron los siguientes puntos:

A. Validez

Según Hernández et al. (2014), la validez se refiere al grado en que el instrumento mide, con veracidad, las variables que busca medir para la obtención de los resultados para el estudio. En la presente investigación, la validez del estudio se determinó por el juicio de expertos.

B. Confiabilidad

Asimismo, Hernández et al. (2014), referente a la confiabilidad, agregan que este se refiere al grado en que la aplicación del instrumento, en este caso el cuestionario, ha repetido individuos producirá un resultado que se

asemeje a los anteriores, pues su objetivo es obtener una coherencia en los datos. Para el estudio, se determinó la confiabilidad del cuestionario con el Alfa de Cronbach.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1. Técnicas de procesamiento

Para el procesamiento de los datos se aplicó la técnica estadística que genere información confiable basada en datos numéricos que sustente de manera significativa los hallazgos de la investigación.

4.7.2. Análisis de datos

Para el análisis de los datos se emplearon las siguientes técnicas para el procesamiento y análisis de los datos:

- La estadística descriptiva, ya que se dio a conocer los resultados mediante tablas y figuras.
- La estadística inferencial, ya que la obtención de resultados requirió del uso de prueba de diferencia de media o medianas dependiendo de la normalidad de los datos.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

Llevar a cabo la investigación propuesta en este proyecto de tesis se consideró muy importante para el propio autor; por ello, con el propósito de ejecutarla de la mejor manera posible y acorde a los estándares de calidad, se basó en los principios éticos que rigen en la Universidad Peruana Los Andes y que están estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos.

Toda la información que se recopiló y expone en el informe final de la tesis, como las cifras, números, indicadores, registros, gráficos y demás son fidedignos y originales; por lo tanto, y para no faltar a la ética de la Universidad, recurriendo al plagio, a la manipulación de datos, y al no citado de trabajos

académicos, me someto, como autor de la presente, a las pruebas que sean necesarias para dar validez a los contenidos del presente trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Los resultados de la investigación se describieron de una manera ordenada agrupándolos por cada variable y cada una de sus dimensiones.

5.1.1. Resultados para la variable Ley N° 29944 – Reforma magisterial

Los hallazgos de la variable fueron agrupados en tres niveles: inadecuado, regular y adecuado (ver Tabla 2) para que puedan ser entendidos de una manera adecuada

Tabla 2

Baremo de variable Ley N° 29944 – Reforma magisterial

Variable y dimensiones	Niveles	Puntaje mín. y máx.
Aplicación de la Ley N° 29944	Aplicación ineficiente	18 a 41
	Aplicación regular	42 a 66
	Aplicación eficiente	67 a 90
Capacitación docente	Aplicación ineficiente	6 a 13
	Aplicación regular	14 a 22
	Aplicación eficiente	23 a 30
Evaluación docente	Aplicación ineficiente	6 a 13
	Aplicación regular	14 a 22
	Aplicación eficiente	23 a 30

Variable y dimensiones	Niveles	Puntaje mín. y máx.
Condiciones de trabajo	Aplicación ineficiente	6 a 13
	Aplicación regular	14 a 22
	Aplicación eficiente	23 a 30

Las siguientes tablas y figuras contienen información de la variable y cada una de sus dimensiones:

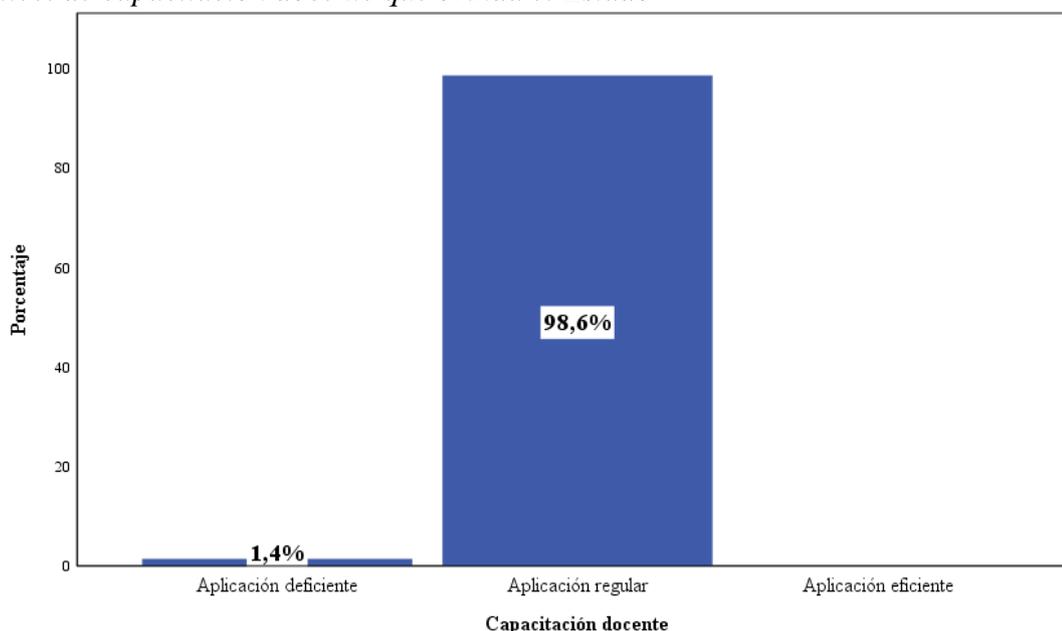
Tabla 3

Nivel de capacitación docente que brinda el Estado

Aplicación de capacitación docente	Conteo	Porcentaje (%)
Deficiente	1	1.4
Regular	69	98.6
Eficiente	0	0.0
Total	70	100.0

Figura 1

Nivel de capacitación docente que brinda el Estado



Las cifras de la **Tabla 3** y **Figura 1** muestran que el 98.6% de los docentes indicó que el Estado realizaba una aplicación regular de las capacitaciones dirigidas a ellos; complementariamente, el 1.4% indicó que la aplicación era deficiente. Dado que la gran mayoría indicó que las capacitaciones no eran deficientes ni las más óptimas, corresponde destacar que en algunas capacitaciones el Estado sí cumplía con brindar información y conocimientos

actualizados sobre la especialidad de los docentes, con enseñarles nuevas estrategias didácticas, y con financiar todas las sesiones de las capacitaciones; sin embargo, en el caso de algunos docentes la percepción de las capacitaciones brindadas por el Estado fue negativa.

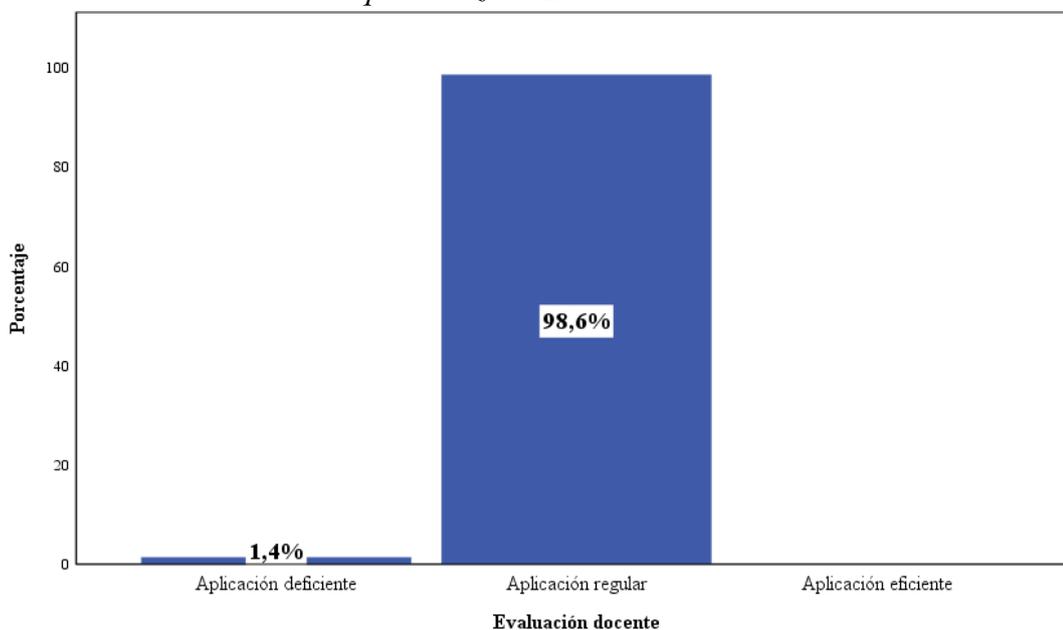
Tabla 4

Nivel de evaluación docente que realiza el Estado

Evaluación docente	Conteo	Porcentaje (%)
Deficiente	1	1.4
Regular	69	98.6
Eficiente	0	0.0
Total	70	100.0

Figura 2

Nivel de evaluación docente que realiza el Estado



Respecto a la evaluación del desempeño docente, por parte del Estado, el 98.6% de los encuestados indicó que la aplicación era regular, y el 1.4% que era deficiente. Dado que la gran mayoría de los docentes indicó que la evaluación no era mala y ni buena, corresponde destacar que la UGEL, en algunos casos, realizaba la evaluación teniendo en cuenta los principios de meritocracia y buen desempeño, y con una frecuencia aceptable; además de ello, la mayoría de los docentes estuvo de acuerdo con la escala de la Carrera Pública Magisterial que

evalúa el tiempo de servicio de los docentes sobre otros factores como el desempeño o el nivel de preparación profesional.

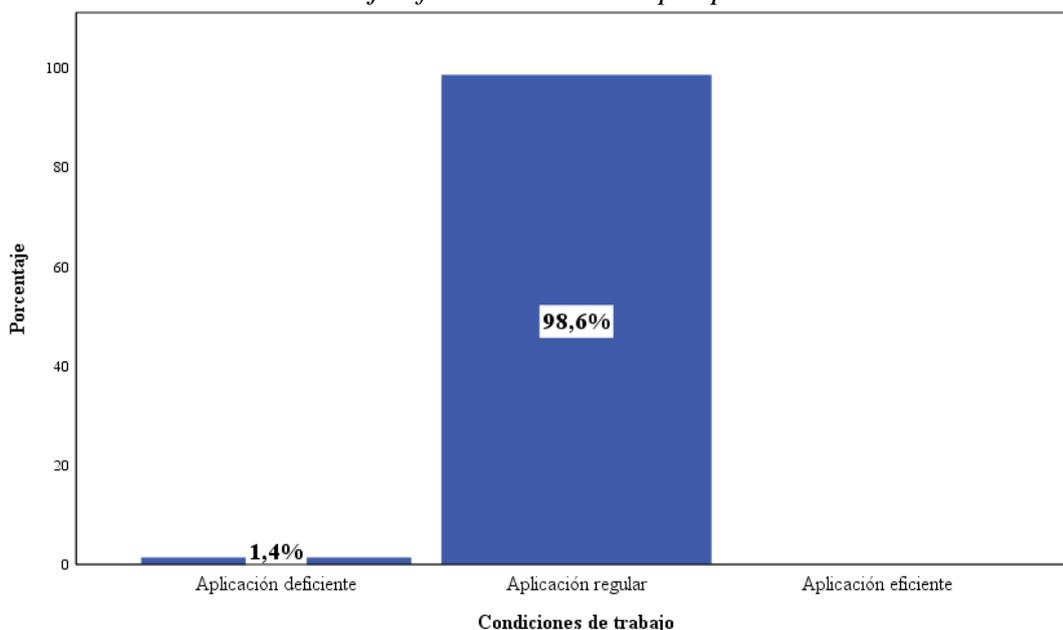
Tabla 5

Nivel de condiciones de trabajo ofrecido al docente por parte del Estado

Condiciones de trabajo	Conteo	Porcentaje (%)
Deficiente	1	1.4
Regular	69	98.6
Eficiente	0	0.0
Total	70	100.0

Figura 3

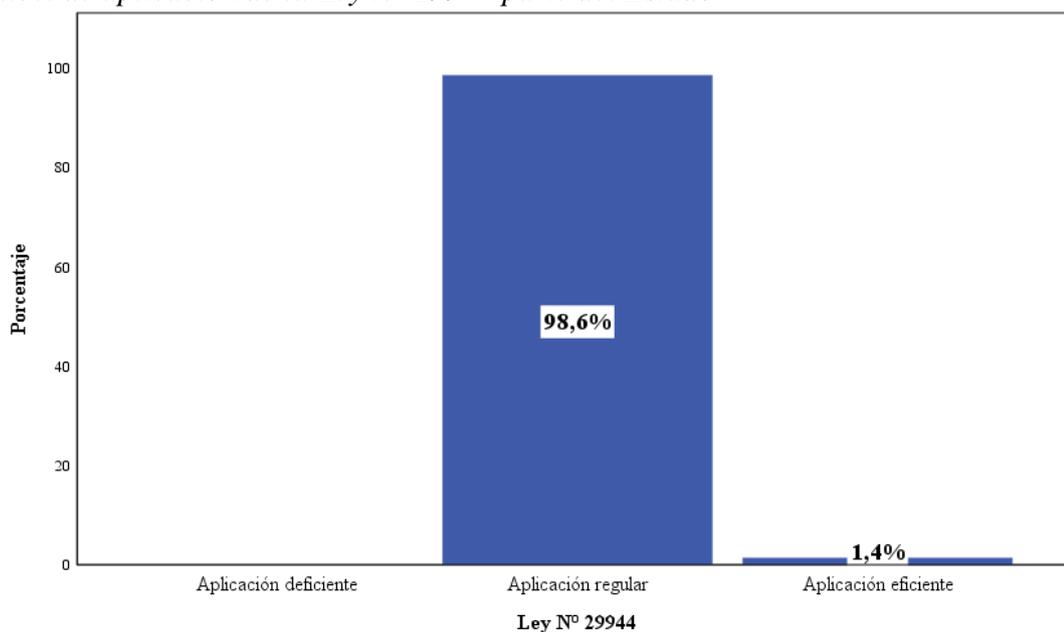
Nivel de condiciones de trabajo ofrecido al docente por parte del Estado



En relación a las condiciones de trabajo, se observa en la **Tabla 5** y **Figura 3** que el 98.6% de los docentes indicó que sus condiciones laborales eran regulares, y el 1.4% restante que eran deficientes; este resultado, que demuestra que las condiciones no eran malas pero que podían ser mejores, se ve reflejado en la poca satisfacción de los docentes con la escala de ascenso y con las remuneraciones que reciben por su prestación de servicios profesionales; además de ello, se denota que algunos docentes consideraban que la escala de ascenso anterior era más adecuada que la actual y que las remuneraciones debe otorgarse según el principio de meritocracia y el tiempo de servicio de cada docente.

Tabla 6*Nivel de aplicación de la Ley N° 29944 parte del Estado*

Aplicación de la Ley N° 29944	Conteo	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0.0
Regular	69	98.6
Eficiente	1	1.4
Total	70	100.0

Figura 4*Nivel de aplicación de la Ley N° 29944 parte del Estado*

De manera general, se observa en la **Tabla 6** y **Figura 4** que el 98.6% de los docentes indicó que la aplicación de la ley era regular, y el 1.4% que la aplicación era eficiente. Considerando que la mayoría de los docentes indicó que la ley de reforma magisterial se cumplía en algunos casos y en otros no, corresponde destacar que el Estado realizaba una regulación media de los derechos y deberes de los docentes, del proceso disciplinario y de los ascensos de cada docente según su nivel de desempeño. Este hallazgo corrobora los resultados anteriores en los que se demostró que la capacitación y evaluación docente, y las condiciones de trabajo tenían una aplicación regular.

5.1.2. Resultados para la variable derechos laborales

Al igual que la variable anterior, para que los resultados puedan ser entendidos de una mejor manera, se agruparon en tres niveles: inadecuado, regular, y adecuado, según lo muestra la **Tabla 7**.

Tabla 7

Baremo de variable Derechos laborales

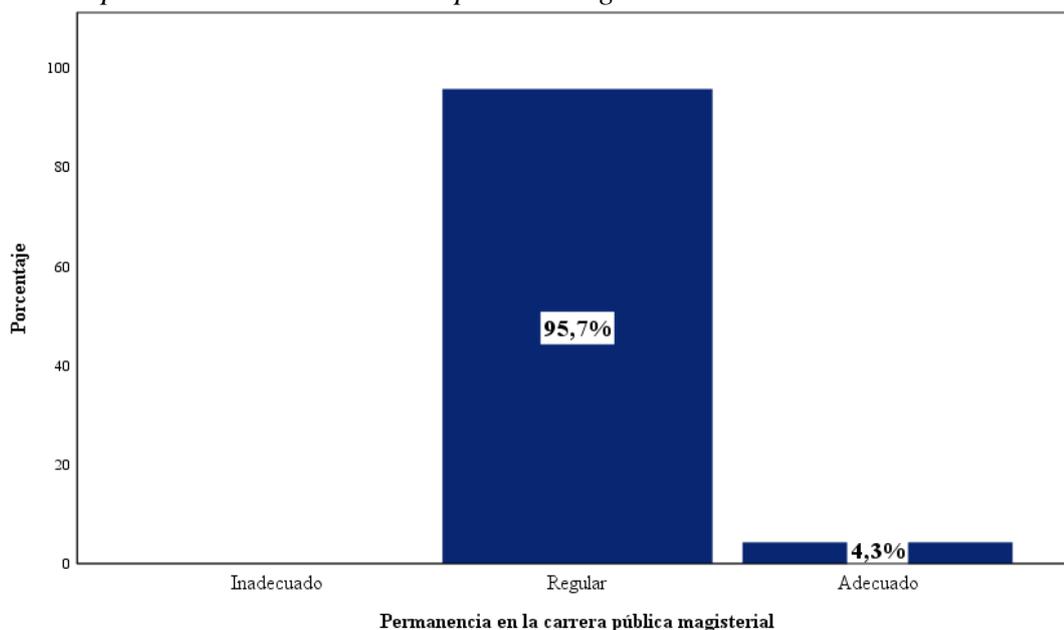
Variable y dimensiones	Niveles	Puntaje mín. y máx.
Derechos laborales docentes	Inadecuado	25 a 58
	Regular	59 a 91
	Adecuado	92 a 125
Permanencia en la carrera pública magisterial	Inadecuado	4 a 9
	Regular	10 a 14
	Adecuado	15 a 20
Estabilidad laboral	Inadecuado	5 a 11
	Regular	12 a 18
	Adecuado	19 a 25
Remuneración	Inadecuado	10 a 23
	Regular	24 a 36
	Adecuado	37 a 50
Trato igualitario	Inadecuado	6 a 13
	Regular	14 a 22
	Adecuado	23 a 30

Los hallazgos de la investigación fueron los que se muestran en las tablas y figuras siguientes:

Tabla 8

Nivel de permanencia en la carrera pública magisterial

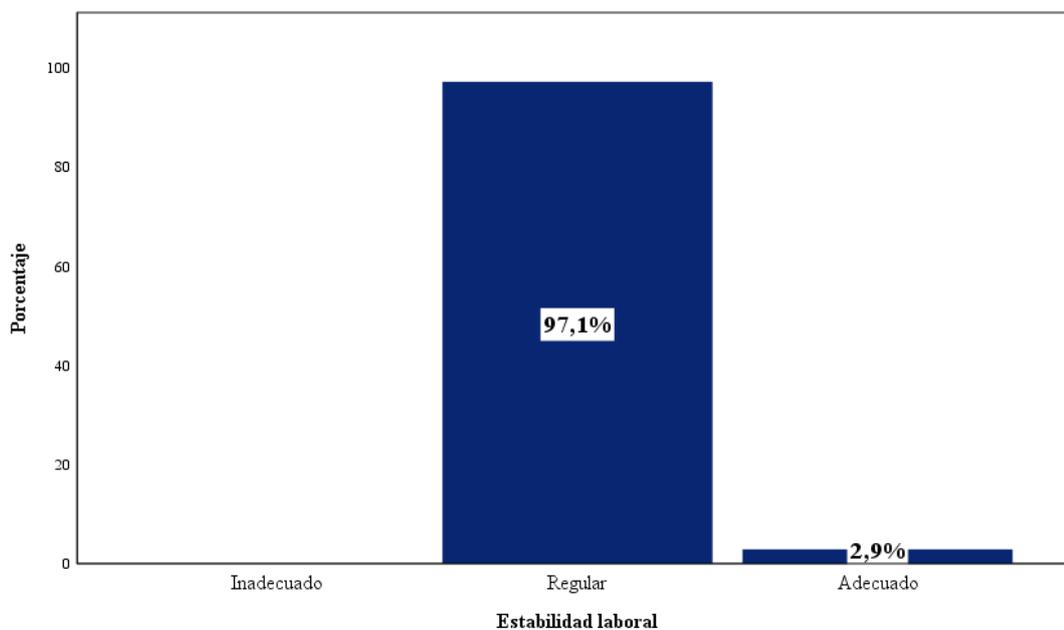
Permanencia en la CPM	Conteo	Porcentaje (%)
Inadecuado	0	0.0
Regular	67	95.7
Adecuado	3	4.3
Total	70	100.0

Figura 5*Nivel de permanencia en la carrera pública magisterial*

La información de la **Tabla 8** y **Figura 5** muestran que el 95.7% de los encuestados indicó que, de manera general, la permanencia de los docentes en la carrera pública es de nivel regular; complementariamente, el 4.3% indicó que la permanencia es el adecuado. En base a las cifras expuestas, se denota que la mayoría de los encuestados percibió que puede desarrollar su profesión en la educación pública a pesar de que se suelen presentar problemas e inconvenientes; muestra de ello es que hubo una percepción mayoritaria de que los ascensos en la carrera pública magisterial, en algunos casos, se basan en evaluaciones del desempeño de los profesionales, y que se realizan respetando los procesos establecidos por ley.

Tabla 9*Nivel de estabilidad laboral*

Estabilidad laboral	Conteo	Porcentaje (%)
Inadecuado	0	0.0
Regular	68	97.1
Adecuado	2	2.9
Total	70	100.0

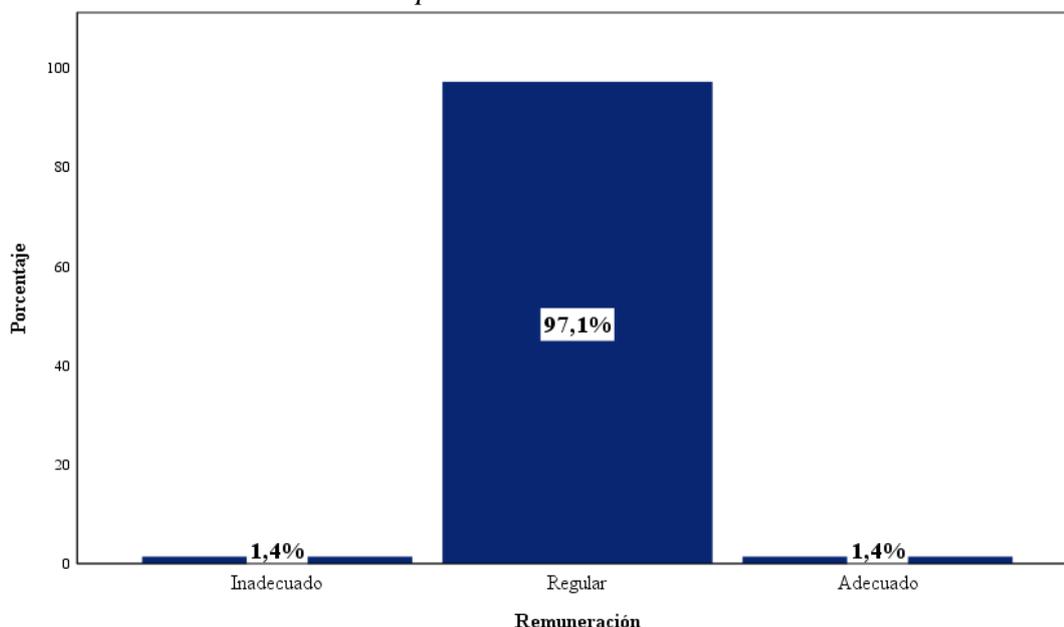
Figura 6*Nivel de estabilidad laboral*

En relación a la estabilidad laboral, según las cifras que muestra la **Tabla 9** y **Figura 6**, el 97.1% de los encuestados indicó que la estabilidad laboral en la carrera pública magisterial es de nivel regular; complementariamente, el 2.9% indicó que el nivel es el adecuado. Según los datos expuestos, existió una percepción compartida en la mayoría de los docentes sobre la estabilidad laboral que ofrece la docencia pública; esto quiere decir que el Estado, en algunos casos, cumple con brindar a cada docente sus herramientas de trabajo, con respetar sus funciones académicas y su horario y disponibilidad profesional, y con brindarle la oportunidad de realizar actividades complementarias a su carrera.

Tabla 10*Nivel de remuneración brindada por el Estado*

Remuneración	Conteo	Porcentaje (%)
Inadecuado	1	1.4
Regular	68	97.1
Adecuado	1	1.4
Total	70	100.0

Figura 7
Nivel de remuneración brindada por el Estado

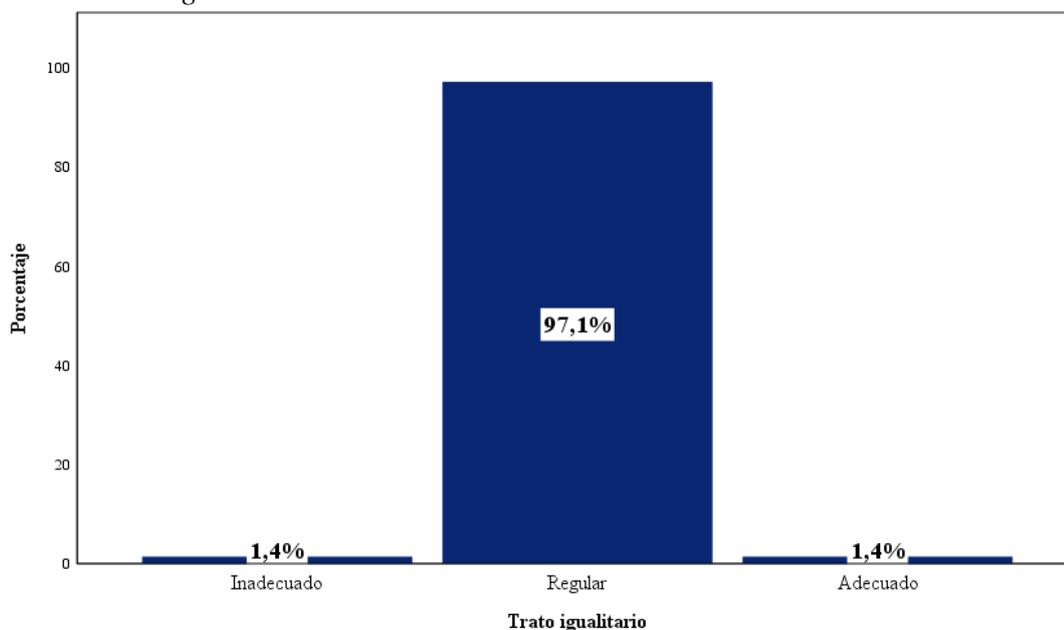


Sobre las remuneraciones, el 97.1% de los encuestados indicó que eran de nivel regular, y el 1.4% que eran de nivel adecuado (ver **Tabla 10** y **Figura 7**). Dado que la gran mayoría estuvo de acuerdo en que los pagos que reciben no son malos pero podrían ser mayores, corresponde destacar que existió una ligera satisfacción de los docentes con las bonificaciones, aguinaldos, CTS y subsidios que le toca por Ley; también se identificó que la mayoría demanda que sus remuneraciones se basen en su nivel profesional, según la escala del MINEDU, y en sus años de experiencia; y que cuando soliciten vacaciones no haya una respuesta negativa por parte de los directores o administradores de la institución educativa.

Tabla 11
Nivel de trato igualitario

Trato igualitario	Conteo	Porcentaje (%)
Inadecuado	1	1.4
Regular	68	97.1
Adecuado	1	1.4
Total	70	100.0

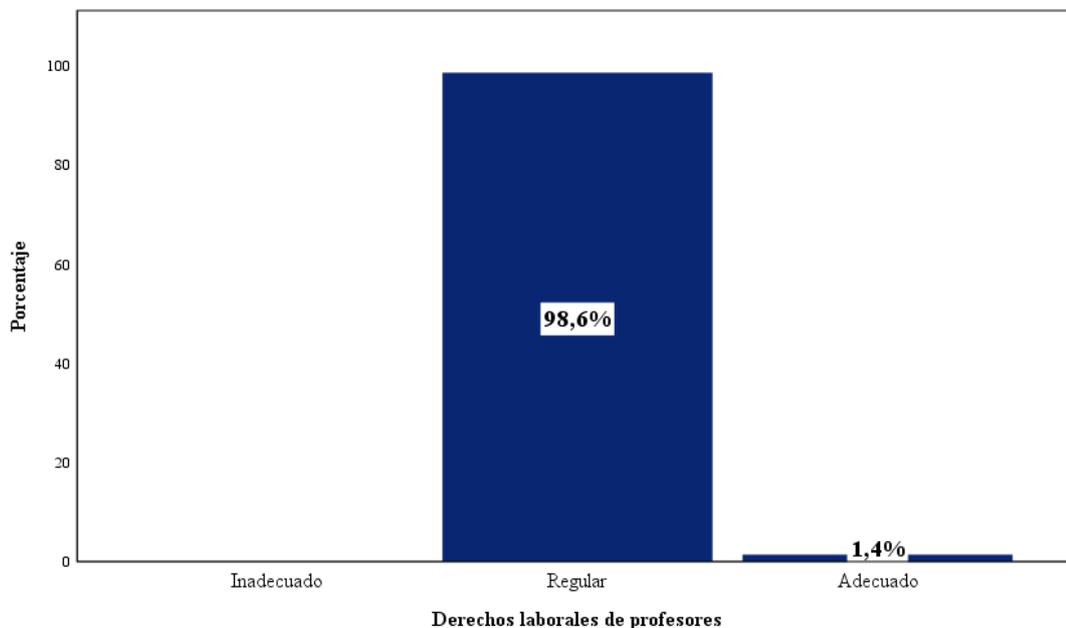
Figura 8
Nivel de trato igualitario



Se observa en la **Tabla 11** y **Figura 8** que el 97.1% de los encuestados indicó que el trato igualitario que reciben es de nivel regular, un 1.4% que el nivel era el adecuado, y otro 1.4% que el nivel era inadecuado. Según lo expuesto, si bien existe opiniones divididas sobre el trato que reciben por parte de la UGEL o de la institución educativa, corresponde destacar que los docentes compartían la percepción que era posible solicitar permisos y licencias, según lo estipula la Ley, y que frente a situaciones de conflictos o de reclamos, a UGEL o las instituciones cumplían con los procesos que ordena la normativa vigente. Por otro lado, también se identificó que la había una percepción mayoritaria de que las instituciones no reconocen, de manera pública, el buen desempeño de los profesionales de la educación.

Tabla 12
Nivel de derechos laborales

Derechos laborales	Conteo	Porcentaje (%)
Inadecuado	0	0.0
Regular	69	98.6
Adecuado	1	1.4
Total	70	100.0

Figura 9*Nivel de derechos laborales de docentes*

De manera general, la **Tabla 12** y **Figura 9** muestran que el 98.6% de los docentes indicó que sus derechos laborales eran de nivel regular; complementariamente, el 1.4% indicó que el nivel era adecuado. Según lo expuesto, la mayoría de los docentes estuvo de acuerdo en que sus derechos. En algunos casos, son respetados según la normativa vigente, pero en algunos otros, son vulnerados por las mismas entidades públicas; con este hallazgo principal se corrobora que los resultados anteriores son válidos, es decir que en la carrera pública magisterial existe poco respeto por la experiencia de los docentes, por su estabilidad laboral, por la remuneración que recibe, y por el trato igualitario.

5.1.3. Resultados del análisis de contingencia

Los hallazgos del análisis de contingencia, que se realizó en base a los objetivos de la investigación, se muestran en las siguientes tablas y figuras:

Tabla 13*Nivel de permanencia en la CPM según la aplicación de la Ley N° 29944*

Aplicación de la Ley N° 29944	Permanencia en la carrera pública magisterial		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Ineficiente	0.0	0.0	0.0
Regular	0.0	100.0	66.7
Eficiente	0.0	0.0	33.3
Total	100.0	100.0	100.0

La **Tabla 13** muestra que todos los docentes que percibieron que la calidad de la permanencia en la carrera magisterial era de nivel regular, también consideraron que la aplicación de la Ley de reforma magisterial era regular. Por otro lado, el 66.7% de los docentes que indicó que la permanencia era de nivel adecuado, también percibió que la aplicación de la Ley era regular, y el 33.3% restante percibió que la aplicación de la Ley era eficiente. Con las cifras expuestas se demuestra que existió un nivel mínimo de dependencia entre los conceptos analizados porque en algunos casos hubo coincidencia entre los niveles de la percepción de la permanencia en la carrera pública magisterial y el modo en que se aplicó la Ley; por lo tanto, una mejor percepción de la permanencia en la carrera pública dependerá de la aplicación correcta la Ley.

Tabla 14*Nivel de estabilidad laboral según la aplicación de la Ley N° 29944*

Aplicación de la Ley N° 29944	Estabilidad laboral		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Ineficiente	0.0	0.0	0.0
Regular	0.0	100.0	50.0
Eficiente	0.0	0.0	50.0
Total	0.0	100.0	100.0

Respecto a la estabilidad laboral en base a la Ley, se observa en la **Tabla 14** que todos los docentes que percibieron que la estabilidad labora en la carrera pública era regular, también percibieron que la aplicación de la Ley era regular. Por otro lado, de todos los docentes que percibió que la estabilidad laboral era la adecuada, un 50.0% indicó que la aplicación de la Ley era regular, y el restante 50.0% que la aplicación era eficiente. Según lo anterior, la forma en que se aplique la Ley determinará, en un ligero nivel, la percepción de la

estabilidad laboral de los docentes en la carrera pública magisterial. Por lo anterior, se denota la existencia de una relación de dependencia entre los conceptos que se analizaron.

Tabla 15

Nivel de remuneración según la aplicación de la Ley N° 29944

Aplicación de la Ley N° 29944	Remuneración		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Ineficiente	0.0	0.0	0.0
Regular	100.0	100.0	0.0
Eficiente	0.0	0.0	100.0
Total	100.0	100.0	100.0

Se observa en la **Tabla 15** que el 100.0% de docentes que percibió que las remuneraciones eran inadecuadas también percibieron que la aplicación de la Ley era regular. Por otro lado, el 100.0% que percibió que las remuneraciones eran de nivel regular, también percibió que la aplicación de la Ley era regular. Y los docentes que percibieron que las remuneraciones eran adecuadas, también percibieron que la aplicación de la Ley era eficiente. En base a dichas cifras se evidencia que el modo en que se aplique la Ley determinará, en un nivel medio, el modo en que se remunere a los docentes; por lo tanto, mientras mejor se aplique la Ley, mayor remuneración tendrán los docentes.

Tabla 16

Nivel de trato igualitario según la aplicación de la Ley N° 29944

Aplicación de la Ley N° 29944	Trato igualitario		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Ineficiente	0.0	0.0	0.0
Regular	100.0	100.0	0.0
Eficiente	0.0	0.0	100.0
Total	100.0	100.0	100.0

En lo que respecta al trato igualitario según la aplicación de la Ley de reforma magisterial, se observa en la **Tabla 16** que el 100.0% de los docentes que percibió un inadecuado trato igualitario en su carrera profesional, también percibió que la aplicación de la Ley era regular; de igual manera, el 100.0% que percibió que el trato igualitario era regular, también percibió que la aplicación

de la Ley era regular. Por otro lado, los docentes que percibieron que el trato igualitario era el adecuado percibieron que la aplicación de la Ley era eficiente. De este modo se evidencia la ligera relación de dependencia entre los conceptos; por lo tanto, el modo en que se aplique la Ley determinará en cierta forma cómo se aplique el trato igualitario en la carrera profesional del docente.

Tabla 17

Nivel de derechos laborales según la aplicación de la Ley N° 29944

Aplicación de la Ley N° 29944	Derechos laborales de docentes		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Ineficiente	0.0	0.0	0.0
Regular	0.0	100.0	0.0
Eficiente	0.0	0.0	100.0
Total	0.0	100.0	100.0

Finalmente, se observa en la **Tabla 17** que todos los docentes que perciben que sus derechos laborales son regulares (100.0%) también percibieron que la aplicación de la Ley era regular; por otro lado, todos los docentes que percibieron que sus derechos laborales eran adecuados (100.0%) también percibieron que la aplicación de la Ley era eficiente. De este modo se evidencia una relación de dependencia intensa, por lo que, mientras más eficiencia haya en la aplicación de la Ley, mayor respeto habrá por los derechos de los docentes

5.2. Contrastación de hipótesis

La contrastación de las hipótesis implicó seguir el siguiente proceso que se detalla a continuación: i) formulación de la hipótesis de investigación; ii) diseño de las hipótesis estadísticas; iii) elección del nivel de significancia y del nivel de riesgo; iv) exposición de los resultados; v) determinación de los criterios de rechazo; vi) análisis de resultados; y vii) decisión y conclusión de la prueba.

5.2.1. Prueba de hipótesis: Hipótesis general

- i) **Formulación de la hipótesis de investigación:**
 “La ley N° 29944 *Reforma magisterial* vulnera de manera leve los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.”
- ii) **Diseño de las hipótesis estadísticas:**
H0: Los datos son independientes.
H1: Los datos son dependientes.
- iii) **Elección del nivel de significancia y del nivel de confianza para las pruebas estadísticas:**
Sig.: 0.05
Confianza: 0.95
- iv) **Exposición de los resultados estadísticos:**

Tabla 18

Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y derechos laborales

	Valor	Df	Sig. calculada
Chi-cuadrado de Pearson	70.000	1	0.000

- v) **Determinación de los criterios de rechazo de los resultados:**
 Es válida:
H0, si la sig. calculada > 0.05
H1, si la sig. calculada ≤ 0.05
- vi) **Análisis de resultados estadísticos y decisión:**
 Los resultados de la prueba indican que la significancia que se calculó fue 0.000; este valor, al ser menor que 0.05, permite rechazar H0; por lo tanto, se valida H1, cuyo argumento es que los datos de ambas variables dependen entre sí. En base a lo anterior, existió dependencia significativa entre la aplicación de la ley N° 29944 y el respeto de los derechos laborales de los docentes.

vii) Análisis de resultados descriptivos:

En la parte descriptiva de los resultados se observa que el nivel de aplicación de la Ley fue regular al igual que el nivel de respeto de los derechos laborales; de esta manera se corrobora que el Estado brinda capacitaciones de regular nivel a los docentes, sus evaluaciones algunas veces son imparcializadas, y las condiciones que les brinda podrían mejorar; asimismo, se corrobora que en algunos casos los ascensos en la carrera magisterial están parcializadas, que el tiempo personal muchas veces es vulnerado, que las remuneraciones satisfacen a unos pocos, y que existen casos en los que no hay igualdad de trato profesional con todos los docentes. Por otro lado, en el análisis de contingencia se observa que el nivel medio de aplicación de la Ley coincide con el nivel medio de respeto de los derechos laborales de los docentes, por lo que la aplicación correcta de la Ley no garantiza que haya pleno respeto de los derechos docentes; de este modo se evidencia que, en la I.E. La Victoria de Ayacucho, la Ley es aplicada a medias, y que los derechos de los profesionales docentes son vulnerados en algunos casos.

viii) Conclusión de la prueba de hipótesis.

Considerando la dependencia significativa que existe entre ambas variables ($\text{sig.} = 0.000$), y la coincidencia del nivel medio de ambas, se concluye que la ley N° 29944 “Reforma magisterial” vulnera de manera leve los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

5.2.2. Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 1

i) Formulación de la hipótesis de investigación:

“La ley N° 29944 *Reforma magisterial* perjudica levemente la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021”

- ii) **Diseño de las hipótesis estadísticas:**
H0: Los datos son independientes.
H1: Los datos son dependientes.
- iii) **Elección del nivel de significancia y del nivel de confianza para las pruebas estadísticas:**
Sig.: 0.05
Confianza: 0.95
- iv) **Exposición de los resultados estadísticos:**

Tabla 19

Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y permanencia en la carrera pública

	Valor	Df	Sig. calculada
Chi-cuadrado de Pearson	22.657	1	0.000

- v) **Determinación de los criterios de rechazo de los resultados:**
 Es válida:
H0, si la sig. calculada > 0.05
H1, si la sig. calculada ≤ 0.05
- vi) **Análisis de resultados estadísticos y decisión:**
 Según muestran los resultados obtenidos de la prueba, la significancia que se calculó fue 0.000, y no superó el nivel de riesgo 0.05; por lo tanto, corresponde rechazar H0 y validar H1 en la que se señala que los datos de ambas variables dependen entre sí. Entonces se evidencia que existió dependencia significativa entre la ley N° 29944 y el respeto de los derechos laborales de los docentes para permanecer en la carrera pública.
- vii) **Análisis de resultados descriptivos:**
 Según los hallazgos descritos, el nivel de aplicación de la Ley fue regular; de igual manera, el nivel respecto de la permanencia de los docentes en la carrera pública magisterial también fue regular. Por lo tanto, además de identificarse que el Estado brinda capacitaciones de

regular nivel a los docentes, que los evalúa – en algunos casos – de manera imparcializada, y que las condiciones que se les brinda pueden mejorar, se identificó que solo en algunos casos se hace una óptima evaluación de los ascensos, que muchas veces se vulnera el proceso ordenado por Ley, y que a veces los ascensos se realizan sin los justificantes necesarios. También se observó en el análisis de contingencia que el 66.7% de encuestados que indicó que la permanencia en la carrera pública magisterial era la adecuada indicó, también, que la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial se aplicaba de manera regular; por lo tanto, la aplicación de la ley vulnera ligeramente el derecho de los docentes para permanecer en la carrera pública magisterial.

viii) Conclusión de la prueba de hipótesis.

Habiéndose identificado que ambos conceptos guardan un nivel de dependencia significativo ($\text{sig.}=0.000$), y que el nivel de aplicación de la Ley varía ligeramente los derechos de los docentes en lo que respecta a su permanencia, se concluye que La ley N° 29944 *Reforma magisterial* perjudica levemente la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

5.2.3. Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 3

i) Formulación de la hipótesis de investigación:

“La ley N° 29944 *Reforma magisterial* pierde levemente la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.”

ii) Diseño de las hipótesis estadísticas:

H0: Los datos son independientes.

H1: Los datos son dependientes.

iii) Elección del nivel de significancia y del nivel de confianza para las pruebas estadísticas:

Sig.: 0.05

Confianza: 0.95

iv) Exposición de los resultados estadísticos:

Tabla 20

Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y estabilidad laboral

	Valor	Df	Sig. calculada
Chi-cuadrado de Pearson	34.493	1	0.000

v) Determinación de los criterios de rechazo de los resultados:

Es válida:

H0, si la sig. calculada > 0.05

H1, si la sig. calculada ≤ 0.05

vi) Análisis de resultados estadísticos y decisión:

La significancia que se calculó en la prueba estadística fue igual a 0.000; por lo tanto – al ser menor al nivel de riesgo – corresponde rechazar H0 y dar validez a H1 que demuestra un vínculo de dependencia entre la ley N° 29944 y el respeto de los derechos laborales de los docentes.

vii) Análisis de resultados descriptivos:

Los hallazgos indicaron que el nivel de ambos conceptos fue regular para la mayoría de los docentes encuestados; esto supone, en primer lugar, que el Estado brinda capacitaciones y condiciones que podrían mejorar, y que sus evaluaciones en algunos casos carecen de rigurosidad; en segundo lugar, que los docentes, en algunos casos, tiene que trabajar horas extras o realizar actividades que no les corresponden con tal de no tener problemas con el Director de la Institución en la que trabajan, o limitarse a trabajar para el Estado. Por otro lado, en el análisis de contingencia se observa que la mitad (50.0%) de encuestados

que indicó que el respeto por la estabilidad laboral era la adecuada, también indicó que la aplicación de la Ley era regular; esto quiere decir que en algunos casos la percepción de la aplicación de la Ley y el respeto por la estabilidad no es uniforme; por lo tanto, la primera vulnera ligeramente a la segunda.

viii) Conclusión de la prueba de hipótesis.

Dado que la significancia calculada en la prueba fue 0.000 y que la parte descriptiva demuestra que la asociación no es absoluta sin ligera, se concluye que La ley N° 29944 *Reforma magisterial* pierde levemente la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

5.2.4. Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 3

i) Formulación de la hipótesis de investigación:

“La ley N° 29944 “Reforma magisterial” reduce levemente la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021”

ii) Diseño de las hipótesis estadísticas:

H0: Los datos son independientes.

H1: Los datos son dependientes.

iii) Elección del nivel de significancia y del nivel de confianza para las pruebas estadísticas:

Sig.: 0.05

Confianza: 0.95

iv) Exposición de los resultados estadísticos:

Tabla 21

Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y remuneración

	Valor	Df	Sig. calculada
Chi-cuadrado de Pearson	70.000	2	0.000

v) **Determinación de los criterios de rechazo de los resultados:**

Es válida:

H₀, si la sig. calculada > 0.05

H₁, si la sig. calculada ≤ 0.05

vi) **Análisis de resultados estadísticos y decisión:**

Los resultados de la prueba estadística indican que el valor de significancia que se calculó fue 0.000; entonces se optó por rechazar el argumento de H₀ y dar validez al argumento de H₁ en la cual se destaca que existe una relación de dependencia entre la aplicación de la ley N° 29944 y el nivel de las remuneraciones que reciben los docentes.

vii) **Análisis de resultados descriptivos:**

Los resultados de la aplicación del cuestionario indicaron que la aplicación de la Ley y el nivel de las remuneraciones eran de nivel regular; por lo tanto, además de haberse identificado que el Estado cumple una labor cuestionables para capacitar, evaluar y brindar óptimas condiciones a los docentes, se identificó que la percepción de la mayoría de docentes fue que el sueldo que reciben, las bonificaciones, aguinaldos, y subsidios podrían ser mejores; además de ello, en muchos casos se identificó que la solicitud de vacaciones no son aprobadas o son respondidas de manera tardía. Además de lo descrito, en el análisis de contingencia se observó que todos los docentes que indicaron que la remuneración era inadecuada también indicaron que la Ley se aplicaba de manera regular. En base a lo anterior, se denota que no existe completa concordancia entre los niveles de ambos conceptos; por lo que la aplicación de la Ley no vulnera de manera total las remuneraciones de los docentes.

viii) **Conclusión de la prueba de hipótesis.**

La significancia calculada en la prueba estadística es igual a 0.000; además de ello, se identificó que la percepción de ambos conceptos no

tiene el mismo nivel; por lo tanto, se concluye la prueba indicando que La ley N° 29944 “Reforma magisterial” reduce levemente la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

5.2.5. Prueba de hipótesis: Hipótesis específica 4

i) **Formulación de la hipótesis de investigación:**

“La ley N° 29944 “Reforma magisterial” amenaza levemente el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021”

ii) **Diseño de las hipótesis estadísticas:**

H0: Los datos son independientes.

H1: Los datos son dependientes.

iii) **Elección del nivel de significancia y del nivel de confianza para las pruebas estadísticas:**

Sig.: 0.05

Confianza: 0.95

iv) **Exposición de los resultados estadísticos:**

Tabla 22

Resultados de dependencia entre Ley N° 29944 y el trato igualitario

	Valor	Df	Sig. calculada
Chi-cuadrado de Pearson	70.000	2	0.000

v) **Determinación de los criterios de rechazo de los resultados:**

Es válida:

H0, si la sig. calculada > 0.05

H1, si la sig. calculada ≤ 0.05

vi) Análisis de resultados estadísticos y decisión:

Los resultados de la prueba indican que la significancia que se calculó fue 0.000; al no superar el nivel de riesgo (0.05), corresponde rechazar H_0 y dar validez al argumento de H_1 que destaca la existencia de dependencia; por lo tanto, el trato igualitario en la carrera pública magisterial dependerá de la aplicación de la Ley.

vii) Análisis de resultados descriptivos:

Los hallazgos descriptivos indicaron que tanto la aplicación de la Ley como el trato igualitario en la carrera pública magisterial eran de nivel regular; ello se interpreta de la siguiente manera: El Estado brinda capacitaciones y condiciones que podrían mejorar, y sus evaluaciones en algunos casos carecen de rigurosidad; por otro lado, la percepción de la mayoría de los docentes es que en algunos casos pueden acceder a sus licencias y permisos, se les premia por su desempeño y dedicación, se les reconoce su esfuerzo, y cada reclamo que hacen es atendido en el tiempo prudente. Además de lo descrito, observando los resultados del análisis de contingencia corresponde indicar que todos los docentes que percibieron un trato no igualitario indicaron que la Ley se aplicaba de manera regular; de este modo se evidencia que la percepción de los docentes de ambos constructos no coincidió en muchos casos, por lo que se denota que la aplicación de la Ley no repercute de manera notable en la percepción de trato igualitario.

viii) Conclusión de la prueba de hipótesis.

Luego de haberse calculado un valor de significancia igual a 0.000, y que el nivel de aplicación de la Ley no está totalmente ligada al nivel del trato igualitario, se concluye que La ley N° 29944 “Reforma magisterial” amenaza levemente el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.

5.3. Discusión de resultados

Tras avizorarse los resultados, **con respecto al resultado general**, se logró establecer la influencia significativa de ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, especificando que existe un cierto nivel de vulneración de la reforma en los derechos de los docentes, toda vez que el nivel de significancia estimado por la prueba Chi Cuadrada fue de 0.000; lo que significa que mediante la reforma magisterial la permanencia en la carrera pública, la estabilidad laboral de los docentes, las remuneraciones de los docentes y el trato igualitarios a estos se han visto comprometidos.

Esto se explica ya que la reforma magisterial promete el desarrollo de las capacidades de los docentes, mejores condiciones de trabajo y sobre todo la evaluación docentes para su ascenso; sin embargo, los dos primeros componentes no se cumplen con efectividad, ya que las capacitaciones son efectuadas solo de manera complementaria y no como una necesidad para fortalecer las capacidades de los docentes y así rendir una mejor evaluación; así mismo, las condiciones para ascender no fue analizada acorde a la realidad del sistema educativo peruano, toda vez que las remuneraciones parecen no ser beneficios para el desarrollo profesional y personal de los maestros; escenario que ha comprometido significativamente los derechos y la protección laboral del docentes, más aún porque los docentes no se encuentran de acuerdo que el ascenso de la carrera magisterial se evalué sólo a través del tiempo de servicio, lo que perjudica más el desarrollo de los mismos.

Pese a que la propia ley N° 29944 entre sus precipcios que se la rigen se halla el principio del derecho laboral, que sustenta que el respeto de los derechos reconocidos por la Carta Magna de Perú, la presente ley debe dar la interpretación más favorable en beneficio de los maestros, pero esta no fue eficientemente aplicada en el proceso de reforma magisterial. En efecto, investigaciones como las de Andrade (2017) presenta un panorama similar a lo

hallado en la presente investigación; en Ecuador, si bien se han establecido los derechos laborales de los docentes y reconocidos jurídicamente, el nivel de vulneración aún es significativa, toda vez que el sistema no garantiza el efectivo cumplimiento de las condiciones laborales, los pagos, los derechos a la asociación, y la atención por parte del Estado. Efectivamente, la presente investigación halló que la estabilidad, la regulación, y el derecho a la carrera magisterial solo son medianamente cumplidos. De manera similar, la indagación de Cadmelema (2015) parece concordar con los preceptos referidos, evidenciando que este panorama también es reflejado en Ecuador, donde el 93.3% de docentes universitarios percibió que por medio a través de la suscripción del contrato sus derechos son vulnerados, como la irrenunciabilidad, el trabajo equitativo, la remuneración justa, y la intangibilidad del trabajo; similares deficiencias que se viene advirtiendo en el contexto peruano.

Por otro lado, es de menester señalar la investigación de Miñano (2016), cuyos resultados dan fe de los hallazgos encontrados en la presente investigación. Este refirió que la reforma magisterial (Ley N° 29944) vulnera los derechos laborales de los docentes; de manera más específica, agregó que la reforma se halla en contradicción de la Carta Magna de Perú; toda vez que se viola el principio de libertad sindical, y al destinar mayor dinero a ascenso de niveles desencadenando diferencias remunerativas. En esencia, como se ha podido evidenciar en los docentes de Ayacucho, la gran mayoría de los docentes encuestados no se halla satisfechos con el salario que perciben en el nivel de su categoría, la remuneración percibida no es coherente con los años de servicio; del cual se estima que las brechas entre las escales deber ser menos significativas.

En esa misma línea, además de evidenciar los efectos jurídicos, Ccopa (2019) mostró que la actitud de los docentes frente a Ley N° 29944 de reforma magisterial fue que, sólo el 38% de ellos se encontraba de acuerdo con la referida ley, sólo el 36% consideró el respeto a la ética pública, merito capacidad y derecho laboral. Similarmente, Huynate (2018) evidenció un impacto negativo

de la reforma magisterial N° 29944 para el ingreso a la carrera pública, cuyos docentes se encontraba en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el concurso para el ingreso a la mencionada carrera. Efectivamente, como mencionan estos autores, la reforma trae consigo la evaluación a los docentes para su incorporación a la carrera magisterial; sin embargo, la misma reforma pone en riesgo el derecho laboral de los maestros al estimular el concurso público. Entonces, en apelación del inciso (a) de la propia Ley N° 29944, que refiere que los docentes tienen derecho al desarrollo profesional en la carrera magisterial sin ningún tipo de discriminación, condición o cualquier otro elemento que atente en contra de los derechos de las personas, se viene limitando el derecho a que todos los docentes puedan acceder a la carrera pública.

De esa manera, se puede evidenciar que los derechos laborales de los docentes dependen significativamente de los alcances que estima la ley de reforma magisterial, cuyas consideraciones han afectado a los salarios de ciertos docentes, en la permanencia a la carrera pública, en la estabilidad de su trabajo, así como en el trato igualitario. Entonces, lo que se trata de referir que es mientras que los limitados alcances y la inobservancia de los principios fundamentales de los derechos laborales regulados por la constitución no sean paliados, los derechos de los maestros seguirán siendo afectados medianamente.

Ahora bien, en consideración **del primer objetivo de la investigación**, se logró establecer que la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho, encontrándose que la reforma perjudica levemente la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes, ya que el p valor estimado por la prueba Chi cuadrada fue de 0.000, lo que significa que la permanencia de los maestros en la carrera pública depende de la reforma magisterial. En efecto, desde la propia dogmática de la ley se entiende que la Carrera Pública Magisterial se basa en una serie de evaluaciones considerando en el tiempo de servicio, la experiencia del docente y capacidades pedagógicas (MINEDU, 2012), lo que significa que muchos docentes pueden cambiar el nivel

de escala en el que se encuentran; para muchos una oportunidad pero para otros supone un riesgo, más aun cuando estos llevan tiempos considerables de servicios. Efectivamente, como dice la observancia del Art. 45 de la Ley N° 29944 el mantenerse en la Carrera Pública magisterial depende estrictamente de cada docente en concordancia con el resultado de su evaluación.

Sobre este punto, la investigación de Najarro (2019) también coincidió que la reforma magisterial presentó ciertas afecciones en el bienestar de los docentes, en el del profesorado y la Ley de reforma magisterial 29944 en los docentes, donde el 52.05 de los docentes no se hallaba de acuerdo con el proceso de la carrera pública. Igualmente, Huaynate (2018) avizó que la Ley N° 29944 presenta un impacto negativo en su dimensión de permanencia en la carrera magisterial, toda vez que la evaluación del desempeño y los integrantes del comité de evaluación son deficientes y poco objetivos.

Ciertamente, por medio de la investigación se avizó que la Ley Huaynate N° 29944 fue aplicada de manera regular, ya que el respeto a la permanencia en la carrera magisterial no ha sido considerado en el 100.0%, ya que los docentes que ya cuentan con una escala directiva pueden regresar al proceso de enseñanza. Además, los docentes refieren que en ocasiones las evaluaciones no efectivas, son medianamente imparcializada, lo que no garantiza el cumplimiento efectivo del proceso ordenado por Ley. Lo que significa un ligero nivel de vulneración de los derechos de los docentes.

Tomando en cuenta **el objetivo número dos de la presente investigación**, se pudo hallar que la ley N° 29944 “Reforma magisterial” compromete levemente la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho, ya que el nivel de significancia estimada por la prueba estadística fue de 0.000, lo que refiere que la estabilidad laboral de los docentes depende de la significancia de la reforma magisterial. Entonces, se puede afirmar que el cumplimiento regular de las capacitaciones a los docentes, el cumplimiento normativo regular de las condiciones de trabajo, así como la

regular evaluación docente compromete la seguridad laboral de los docentes de la institución educativa de Ayacucho.

Zegarra (1986) refirió que la, la estabilidad laboral es un derecho que todo trabajador debe gozar, haciendo efecto en lo más mínimo de su expresión. Jurídicamente, la propia Carta Madre de Perú, reconoce la estabilidad laboral como un derecho de todo ciudadano, mismos que deben respetarse cuando haya cumplido los tres meses de práctica, cuando se trabaje por más de cuatro horas en una empresa o se encuentra por tiempo de servicio indeterminado. Ahora bien, respecto a la reforma magisterial, dice el capítulo cinco de la Ley N° 29944 respecto a la estabilidad laboral, señala en su capítulo 5, que la estabilidad del docente será garantizada cuando se apruebe todas las evaluaciones correspondientes; y en caso desapruében pueden volver a ser evaluaciones previa preparación hasta una oportunidad de tres veces (MINEDU, 2012).

Entonces, al no cumplirse en su totalidad con la efectiva capacitación docente, una evaluación objetiva, el cumplimiento de las condiciones laborales especificadas por la referida ley se puede vulnerar en cierta medida la estabilidad del trabado de los docentes. Así también lo dio a conocer Cadmelema (2015) quienes ha señalado que los derechos laborales de los docentes contratados temporalmente son vulnerados. Similarmente Cueva y Quiroz (2020), también dan fe de lo referido, ya que la contratación docente bajo locación de servicios afecta los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público. Además, las afecciones que se pueden avizorar no solo recaen en los docentes contratados por locación de servicios, o docentes contratados, sino también en aquellos docentes nombrados, así lo dio a conocer Huaynate (2018) dio a conocer que la reforma magisterial contribuye en la pérdida de la estabilidad laboral de docentes nombrados, ya que la misma afecta el ingreso a la carrera pública y su permanencia en ella. En efecto se evidencia cierta vulneración de la estabilidad laboral.

Po otro lado, Luzón y Torres (2017) también señalaron que las implicancias jurídicas de la reforma en el derecho a la estabilidad del trabajo; específicamente, la Décima Primera Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, sobre la evaluación excepcional de directores y subdirectores de Instituciones Educativas Públicas presenta una clara afectación del derecho del trabajo y al libre desarrollo de la personalidad. Agrega Huaynate (2018) en su investigación, que la mayoría de sus encuestados exhortó del respeto del derecho a la libertad de trabajo.

De acuerdo a lo que indica Cáceres (2014), un contrato laboral es el documento que valida un acuerdo voluntario entre dos partes, es decir entre el trabajador y el empleador, de modo que este último obtiene poder sobre los servicios del primero a cambio de una remuneración; para que este contrato sea válido es necesario que se cumplan ciertos requisitos señalados por la teoría general del contrato y del negocio jurídico. De esta manera se considera ciertos elementos como indispensables del vínculo laboral, como la prestación individual de los servicios, el pago que se percibe como contrapartida de los servicios del colaborador, y la subordinación, que viene a ser la relación jurídica de sujeción que usa el empleador para dirigir el talento humano que es puesto a disposición.

Sin dejar de darle validez a la subordinación y las prestaciones personales se considera que la remuneración es un elemento con mucha importancia en el ordenamiento jurídico peruano, por ello, puede ser entendida como uno de los derechos principales, y así, darles un contenido de actuación concreta desde la construcción de contenidos. En base a lo anterior, la remuneración no solo es un elemento que tiene presencia en el cumplimiento del contrato laboral, sino también en el derecho con contenido de índole constitucional (Cáceres, 2014).

El artículo 127 de la Ley N° 29944 señala que un docente puede acceder a dos remuneraciones: la Remuneración Integra Mensual por Escala Magisterial,

y la Remuneración por desempeño de otro cargo remunerado por función docente. En el caso del primero, es fijada por el Gobierno central y va acorde al nivel magisterial del docente, a su jornada de trabajo, y a otros factores como actividades extracurriculares, trabajo comunitario, preparación de clases y evaluaciones, y demás. Asimismo, el artículo 128, indica que el docente podrá recibir otra remuneración por desempeño de otro cargo, siempre y cuando esta actividad no afecte el rendimiento de su cargo principal como docente (MINEDU, 2012). La investigación de Andrade (2017), titulada “Retrosceso en materia de derechos laborales en el Ecuador: Caso docentes rurales a partir del 2008”. La tesis de investigación titulada “La vulnerabilidad de los derechos laborales de los docentes que prestan sus servicios, en las instituciones educativas del sector privado, en el Municipio de San Marcos” fue realizada por Sánchez (2015): i) los derechos laborales que son más vulnerados de los docentes son las vacaciones remuneradas, el pago de aguinaldos, el derecho a la seguridad social, el derecho a las licencias, y el pago del bono 14; ii) los medios de inspección que más se recomiendan para evitar que los derechos laborales de los docentes sean vulnerados son los siguientes: la elaboración de actas cuando. Puestas y Siaden (2017) realizaron la tesis de investigación titulada “Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la reforma magisterial - Ley n° 29944” y concluyeron que los beneficios remunerativos de los docentes que fueron afectados por la Ley N° 29944, son afectados debido a las discordancias que hay en las normas y en la teoría; específicamente, por las discordancias que existen entre la Constitución Política del Perú y la Ley en mención.

En relación **al tercer y cuarto objetivo específico**, se estableció que la ley N° 29944 “Reforma magisterial” reduce levemente la remuneración de los docentes y el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. La anterior es válido considerando que la desigualdad laboral siempre va a existir en la mayoría de vínculos laborales es que el derecho laboral busca desarrollar garantías para hacer frente a este problema. La igualdad

es entendida como la capacidad que tiene toda persona para hacer valer sus derechos y para aceptar las obligaciones que tiene ciertas limitaciones que las leyes indican (Montalvo, 2007). En el derecho laboral se busca lograr una igualdad entre las personas que laboran, esto en función de su trato, las oportunidades y el pago que se le da por el desempeño de su trabajo subordinado. Muchos autores consideran que el principio de igualdad laboral surge de la igualdad jurídica, que viene a ser la equivalencia de los derechos y los deberes sociales. La igualdad laboral comprende, a su vez, la igualdad de condiciones de trabajo como un principio que rige en el ámbito laboral. Por lo tanto, la igualdad laboral debe ser entendida como la práctica de las situaciones laborales para hombres y mujeres, sin que importe otros factores como la raza, el sexo, estado civil, clase social, entre otros (Montalvo, 2007).

La fundación ONCE (2007) señala que la igualdad de trato en el trabajo debe presentarse en todas las fases del itinerario de formación laboral, como:

- En los tres niveles educativos
- En las políticas de orientación laboral
- En la incorporación a un nuevo puesto de trabajo

La Fundación ONCE (2007) agrega que para que en todo puesto haya igualdad, las normas legales han establecido una serie de obligaciones que deben ser cumplidas tanto por los trabajadores como por los empleadores; estos son:

- Suprimir las barreras y ajustar los puestos de trabajo a las personas que desarrollarán dicho trabajo.
- Se debe cumplir con la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas discapacitadas.

Adicionalmente, las empresas pueden desarrollar políticas que garanticen y promuevan un lugar de trabajo en el que prime la igualdad de condiciones para todos (Fundación ONCE, 2007).

En el año 2014 se emitió el D.S N°006-2014-MINEDU para modificar el Reglamento de la Ley N° 29944 respecto a la racionalización de plazas. Según el artículo 1 debe haber una racionalización de los puestos para docentes y directivos en todos los centros educativos de nivel básico, de modo que se garantice las mismas oportunidades para todos los profesionales de la educación (MINEDU, 2012). En la investigación se consideraron como indicadores de la dimensión a los permisos y licencias, a la obtención de préstamos administrativos, a la recepción de menciones, distinciones, y condecoraciones, y a la opción de acudir a instancias y organismos. Morrón (2020) elaboró la tesis “Impacto de la Ley de la reforma magisterial 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Regional de Arequipa al 2030 El objetivo de la tesis fue la determinación del impacto de la Ley N° 29944 en la calidad de gestión de los proyectos educativos de la región.) se encontró una correlación positiva de las dimensiones: formación docente, evaluación docente y condiciones de trabajo sobre la calidad de la gestión estratégica. Por tal motivo, el estudio concluyó que el impacto de la Ley de la Reforma Magisterial se relacionó de forma positiva con la calidad de la gestión estratégica. De igual manera, la investigación de Luzón y Torres (2017) que lleva el título de “Implicancias jurídicas que genera la aplicación de la décima primera disposición complementaria del reglamento de la Ley de reforma magisterial en el magisterio peruano” consideró que la Ley solo aplica para los docentes y directores que vienen laborando desde el año 1994 ii) con la aplicación de la 11° disposición complementaría del Reglamento de la Ley N° 29944 se limitaron los derechos relacionados al trabajo y al libre desarrollo de la personalidad de los docentes y directores.

CONCLUSIONES

1. La ley N° 29944 “Reforma magisterial” vulnera de manera leve los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021; considerando el valor de significancia calculada (0.000) en la prueba de dependencia. Esto demuestra que, a medida que el Estado capacite a los docentes, los evalúe, y les brinde las condiciones que estipula la Ley, se verán vulnerados, en un nivel leve, los derechos de los docentes, es decir que verán afectado sus derechos para pertenecer en la carrera, su estabilidad laboral, sus remuneraciones, y el trato igualitario que debe primar en toda entidad pública. Por lo anterior, se denota que la Ley en vez de traer beneficios a los docentes los perjudica en cierta manera; lo cual puede ocasionar desempeños deficientes que perjudiquen directamente a la educación de los estudiantes.
2. La ley N° 29944 “Reforma magisterial” perjudica levemente la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021 (sig.=0.000); por lo tanto, los docentes verán vulnerados sus derechos a permanecer en la carrera pública si es que el Estado aplica a cabalidad lo que indica la Ley de Reforma magisterial, en el ámbito de la capacitación, evaluación, y condiciones laborales. Por lo anterior, se denota que la naturaleza de la Ley N° 29944 atenta, en cierta forma, a lo estipulado en el Decreto Ley N° 18471 que garantiza que todo trabajador del ámbito público o privado, cuenta con estabilidad en su puesto de trabajo.
3. La ley N° 29944 “Reforma magisterial” pierde levemente la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021 (sig.=0.000). Por lo tanto, a medida que el Estado capacite, evalúe y brinde condiciones laborales, acorde a lo establecido en la Ley, los docentes verán vulnerados sus derechos en el ámbito de estabilidad laboral porque sus horarios de trabajo y disposición tendrá que ser supervisada y controlada rigurosamente, lo cual puede forzar al docente a renunciar y ver trunco su desarrollo profesional. Al igual que la vulneración de la permanencia en la carrera pública

magisterial, al vulnerarse la estabilidad laboral se atenta contra lo estipulado en la Ley N° 24514 que dota a todo trabajador de estabilidad en su puesto de trabajo.

4. La ley N° 29944 “Reforma magisterial” reduce levemente la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021 (sig.=0.000). Este hallazgo supone que la aplicación de la Ley en materia de la capacitación y evaluación docente, además de la prestación de condiciones laborales, no es concordante con las remuneraciones que se brinda a los docentes, por lo que se verá vulnerado el derecho a percibir un sueldo justo. Dicho de otra forma, la Ley N° 29944 atenta, en cierta forma, lo argumentado en la Ley N° 213 que establece que ningún profesional puede ver afectado el producto de su trabajo, es decir sus remuneraciones.
5. La ley N° 29944 “Reforma magisterial” amenaza levemente el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021 (sig.=0.000); por lo tanto, a medida que la Ley se aplique con rigurosidad, los docentes verán afectado el principio de igualdad que rige en toda organización según manda la Constitución Política Peruana vigente; además de ello también existe un alto riesgo que se vulnere la Ley N° 28983 que procura igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Por lo tanto, la Ley N° 29944 representa un riesgo al cumplimiento de la principal carta magna y de otras normas vigentes.

RECOMENDACIONES

1. Al Colegio de Docentes del Perú, se recomienda solicitar la revisión de la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” por parte del Estado y de organismos internacionales para evidenciar que la aplicación de la misma vulnera varios de sus derechos, y atenta contra otras leyes vigentes en el Perú. Además de ello, deben elaborar un proyecto de Ley que considere los principios y objetivos de la Ley N° 29944 pero que no vulnere sus derechos en materia de estabilidad, igualdad y reconocimiento.
2. Al Colegio de Docentes del Perú, se recomienda diseñar un sistema nacional de defensa frente a despidos que hagan a docentes inmersos en la carrera pública; además de ello, deben solicitar la revisión de la norma en materia de los puntajes de aprobación, de la edad máxima para trabajar, y la incapacidad permanente.
3. Se recomienda al Colegio de Docentes del Perú, solicitar reuniones constantes con la Defensoría del Pueblo para advertir sobre la posible vulneración de los derechos laborales de los docentes nombrados con una amplia carrera magisterial y sobre la vulneración de la estabilidad laboral docente en general.
4. Para compensar la vulneración de las remuneraciones con la aplicación de la Ley N° 29944, se recomienda al Ministerio de Educación revisar las remuneraciones que se brinda a los docentes y analizar un posible aumento de acuerdo al costo de vida actual y al nivel de remuneraciones en la región latinoamericana; además de ello deben evaluar el incremento de compensaciones extraordinarias transitorias porque su nivel actual está relacionado con una vida poco digna.
5. Se recomienda al Ministerio de Educación evitar la diferencia entre docente contratado y nombrado porque según lo establece la Constitución Política todas las personas son iguales ante la Ley; por lo tanto, no debe existir diferencias de

trato en ninguna organización; esto supone ajustar las remuneraciones de todos los docentes para que no haya diferencias notables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, L., & Paucar, P. (2020). *Ineficacia de la Ley N° 29944 Derecho a los Beneficios Sociales en docentes Contratados y Nombrados de la Ugel Satipo, 2019*. Universidad Peruana Los Andes.
- Andina. (25 de setiembre de 2019). *¡Atención, maestro! Estos beneficios traen los cambios a Ley de Reforma Magisterial*. Obtenido de Andina. Agencia peruana de noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-ministerio-educacion-modifica-reglamento-de-ley-reforma-magisterial-767639.aspx>
- Andrade, M. (2017). *Retrosceso en materia de derechos laborales en el Ecuador: Caso docentes rurales a partir del 2008*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme C.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Universidad La Sabana.
- Bunge, M. (1959). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Ediciones Siglo Veinte.
- Cáceres, J. (2014). *La remuneración como derecho fundamental*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Cadmelema, J. (2015). *Necesidad de reformar el capítulo II, del título VIII de la Ley orgánica de educación superior, en lo referente a la vulneración de los derechos de los docentes con contrato ocasional en las universidades del Ecuador*. Loja: Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., & Garvito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente docente. *Educación y educadores*, 7(1), 79-112.
- Ccopa, M. (2019). *Influencia de la Ley N° 29944 de reforma magisterial en la actitud de los docentes de la I.E.Mx. Sagrado Corazón de Jesús, del distrito de Wanchaq – Cusco, 2017*. Cusco: Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Cordova, E., & Rodríguez, M. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria COVID-19*. Lima: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Corte Superior de Justicia de Lima. (2021). *Expediente N° 00011-2021-0-1801-SP-LA-08*. Corte Superior de Justicia de Lima - Octava Sala Laboral Permanente.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, IEP.

- Cueva, C., & Quiroz, M. (2020). *La contratación de personal docente bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público*. Trujillo: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- De Buen Lozano, N. (2000). *Derecho del trabajo I*. México: Editorial Porrúa.
- De la Cueva, M., & Dávalos, J. (2003). *Derecho individual de trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Fundación ONCE. (2007). *La igualdad de trato en el Empleo*. Lima: Fundación ONCE.
- Gómez, R. (2012). *Derecho Laboral I*. México: Red Tercer Milenio.
- González, A., & Estrada, R. (2016). *Estrategias innovadoras: Afrontando los retos de la economía global*. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Naucalpan de Juárez: McGrawHill.
- Huaynate, S. (2018). *Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la pérdida de la estabilidad laboral de docentes nombrados del distrito de Huánuco – 2018*. Huánuco: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.
- IEAL. (31 de marzo de 2020). *Perú: SUTEP exige mejores condiciones laborales para los docentes contratados*. Obtenido de Internacional de la Educación América Latina: <https://www.ei-ie-al.org/noticias/peru-sutep-exige-mejores-condiciones-laborales-para-los-docentes-contratados>
- Júber, V. (27 de Julio de 2014). *Víctor Júber Moscoso*. Obtenido de Víctor Júber Moscoso: <http://victormoscosotorres.blogspot.com/2014/07/analisis-y-comentarios-la-ley-n29944.html>
- Ley N° 31378. (2021). *Ley que modifica la Ley 29944, Ley de reforma magisterial, para incorporar en sus alcances a los docentes de las instituciones educativas públicas de educación básica y técnico-productiva administradas por el Ministerio de Defensa y el Ministerio del In*. Congreso de la República.
- Luzón, T., & Torres, D. (2017). *Implicancias jurídicas que genera la aplicación de la décima primera disposición complementaria del reglamento de la Ley de reforma magisterial en el magisterio peruano*. Cajamarca: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- MINEDU. (2012). *Ley de Reforma Magisterial*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2013). *Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. Lima: Ministerio de Educación.

- MINEDU. (2018). *Ley de Reforma Magisterial*. Lima: Ministerio de Educación.
- Miñano, A. (2016). *Ley 29944 de reforma magisterial en la vulneración de los derechos laborales de los docentes de la institución educativa "San Juan" del distrito de Trujillo, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Montalvo, J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario jurídico y Económico Escurialense*, 40(1), 229-242.
- Morrón, M. (2020). *Impacto de la Ley de la reforma magisterial 29944 en la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Regional de Arequipa al 2030*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Najarro, R. (2019). *Bienestar del profesorado y la Ley de reforma magisterial 29944 en los docentes de la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres, San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Nájera, A. (2009). *Derecho laboral*. La Paz: Unidad de Estudios Superiores La Paz.
- Puecas, R., & Siaden, S. (2017). *Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la reforma magisterial - Ley n° 29944*. Pimentel: Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán.
- Región Tacna. (27 de noviembre de 2012). *Ley de Reforma Magisterial fue promulgada por el Gobierno*. Obtenido de Región Tacna: <https://www.ugeltarata.edu.pe/noticias/3-ley-de-reforma-magisterial-fue-promulgada-por-el-gobierno>
- Risquez, G., Fuenmayor, E., & Pereira, B. (2006). *Metodología de la Investigación*. Maracaibo: Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200.
- RPP. (17 de Septiembre de 2017). *Las críticas de Idel Vexler a la actual reforma magisterial*. Obtenido de RPP: <https://rpp.pe/politica/gobierno/las-veces-que-idel-vexler-hablo-mal-de-la-actual-reforma-magisterial-noticia-1077177>
- Sánchez, A., & Dávalos, J. (2003). *Derecho individual de trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Sánchez, L. (2015). *La vulnerabilidad de los derechos laborales de los docentes que prestan sus servicios, en las instituciones educativas del sector privado, en el Municipio de San Marcos*. San Marcos: Centro Universitario de San Marcos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México D.F.: Editorial Limusa S.A.
- Trueba, A., & Dávalos, J. (2003). *Derecho individual del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Zegarra, F. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 40(1), 309-328.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Efectos de la ley 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de docentes I.E. La Victoria de Ayacucho - Huancavelica, 2021.

Autor(es): Godoy Lagones, Jorge Ramon

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General: ¿Cómo influye la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021</p>	<p>Hipótesis General: La ley N° 29944 “Reforma magisterial” vulnera de manera leve los derechos laborales de los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021.</p>				
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” influye en la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021? • ¿Cuál es la influencia de la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021? • ¿De qué manera la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” influye en la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021? • ¿Cuál es la influencia de la Ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la permanencia en el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021? 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. • Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. • Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. • Explicar la influencia de la ley N° 29944 “Reforma magisterial” en la permanencia en el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ley N° 29944 “Reforma magisterial” perjudica levemente la permanencia en la carrera pública magisterial de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. • La ley N° 29944 “Reforma magisterial” pierde levemente la estabilidad laboral de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. • La ley N° 29944 “Reforma magisterial” reduce levemente la remuneración de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. • La ley N° 29944 “Reforma magisterial” amenaza levemente el trato igualitario de los docentes de la I.E La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2021. 	<p>Variable Dependiente: Ley N° 29944</p> <p>Variables Independiente: Derechos laborales docentes</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Explicativo</p> <p>Método General: Método científico</p> <p>Diseño: Diseño no experimental – transversal</p>	<p>Población: 70 docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho</p> <p>Muestra: 70 docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho</p> <p>Muestreo: Muestreo censal</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de categorías

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems			
Ley N° 29944	Es la ley que busca la regulación de los derechos y deberes de los docentes, aspectos de la formación continua, la Carrera pública Magisterial, la evaluación, los procesos respecto a la disciplina, las remuneraciones y todos los estímulos e incentivos por buen desempeño profesional (MINEDU, 2013).	Es la ley en la que se basa la Reforma magisterial, que puede ser analizado a través de la capacitación y evaluación docentes, y las condiciones del trabajo para el docente.	Capacitación docente	Área de especialidad	1, 2, 3			
				Estrategias didácticas	4, 5, 6			
			Evaluación docente	Meritocracia	7, 8, 9			
				Tiempo de servicio	10, 11, 12			
			Condiciones de trabajo	Asenso por escalas	13, 14, 15			
				Remuneraciones	16, 17, 18			
			Derechos laborales docentes	Es el conjunto de normas, principios, e instituciones que se encargan de proteger, dignificar y reivindicar a todos los docentes que prestan su esfuerzo intelectual en un determinado lugar de labores (Trueba & Dávalos, 2003).	Son las condiciones básicas a las que los docentes tienen derecho acceder por prestar sus servicios profesionales; los derechos laborales con los que debe contar un docente es la permanencia en la carrera pública magisterial, la estabilidad laboral, la remuneración, y le trato igualitario.	Permanencia en la carrera pública magisterial	Promoción	1, 2, 3
							Traslado	4
						Estabilidad laboral	Permanencia	5, 6, 7
							Reincorporación	8
Remuneración	Docencia	9						
	Bonificación y beneficios	10, 11, 12, 13						
	Nivel de remuneración	14, 15, 16						
	Vacaciones	17, 18						
Trato igualitario	Pensión de jubilación	19						
	Permisos y licencias	20, 21						
	Distinciones y condecoraciones	22, 23						
	Opción de acudir a instancias	24, 25						

Anexo 4: Instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho



CUESTIONARIO SOBRE LA LEY N° 29944 - LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Saludos estimado profesor(a). Este cuestionario pretende obtener información respecto a la aplicación de la Ley N° 29944 en la Institución Educativa en la que usted labora. Para ello solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas planteadas a continuación.

INSTRUCCIONES:

Por favor lea con detenimiento cada ítem y marque el número (1, 2, 3, 4 o 5) que mejor describa la constancia de lo descrito, respecto a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial.

Es importante que solo marque una vez (en un número) por cada afirmación del cuestionario.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	VALORES				
A	CAPACITACIÓN DOCENTE	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia el Estado le brindó capacitaciones sobre su especialidad?					
2	¿Con qué frecuencia el Estado autofinanció capacitaciones sobre su especialidad?					
3	¿Con qué frecuencia el Estado le brindó capacitaciones sobre su área de desempeño?					
4	¿Con qué frecuencia el Estado le brindó capacitaciones sobre estrategias didácticas?					
5	¿Con qué frecuencia el Estado autofinanció capacitaciones sobre estrategias didácticas?					
6	¿Llevó alguna especialización en estrategias didácticas?					
B	EVALUACIÓN DOCENTE	1	2	3	4	5
7	¿Con qué frecuencia su trabajo docente fue evaluado por la UGEL desde la meritocracia y el desempeño docente?					
8	¿Con qué frecuencia sus funciones fueron evaluadas por la I.E desde la meritocracia y el desempeño docente?					
9	¿Ha sido evaluado por la UGEL desde el marco del buen desempeño docente?					
10	¿Cuándo la UGEL lleva a cabo sus procesos de evaluación considera solo el tiempo de servicios?					
11	¿Cuándo la I.E en la que labora lo evalúa solo considera el tiempo de servicios?					
12	¿Está de acuerdo que para escalar en las escalas de la Carrera Pública Magisterial se evalúe el tiempo de servicio?					
C	CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
13	¿Considera que tiene opciones para ascender hasta la última escala?					
14	¿Considera que el actual ascenso por escalas es más complicado que el ascenso por niveles anterior?					
15	¿En los últimos años ha sido participe de Iso concurso para ascender por escalas?					
16	¿Considera que las remuneraciones deben ser asignadas en un sistema meritocrático por escalas?					
17	¿Considera que las remuneraciones deben ser asignadas de acuerdo al tiempo de servicio?					
18	¿Considera que la remuneración que recibe según su escala es beneficioso para su desarrollo personal y profesional?					

Anexo 5: Validación de Expertos del instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

DATOS

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES: Lapa Rivera Lauro
 1.2 DNI: 21556486 TELÉFONO: 952807526
 1.3 GRADO ACADÉMICO: Doctor en Derecho y Ciencias Políticas
 1.4 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Escuela de Posgrado "Familaba"
 1.5 CARGO: Director
 1.6 TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Efecto de la ley 29944 Reforma Registral en los derechos
 1.7 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Lapa Rivera Lauro titular de la D.E. Subdirección de
 1.8 MENCIÓN: Aplicación-Hen-2021
 1.9 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Juicio de expertos

- 1).- ASPECTOS A EVALUAR:
- a. De 01-06 (No válido, reformular)
 - b. De 10-12 (No válido, modificar)
 - c. De 12-15 (Válido, mejorar)
 - d. De 15-18 (Válido, precisar)
 - e. De 18-20 (Válido, aplicar)

Indicadores de Evaluación del Instrumento	CRITERIOS- CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	VALORACIÓN
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	17
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	18
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	17
4. Organización	Existe una organización lógica	18
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	17
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio	19
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y temas de estudio	18
8. Coherencia	Hay coherencia entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices	17
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio	18
10. Conveniencia	Es útil para la investigación y genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías	18
SUB TOTAL/10		177
TOTAL		177

Opinión de aplicabilidad:

Hidrocavatica, 27 de marzo del 2023


 Dr. Lauro Lapa Rivera
 ABOGADO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

DATOS

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES: Guillen Valencia, Rubén
 1.2 DNI: 23242243 TELÉFONO: 967695325
 1.3 GRADO ACADÉMICO: Educación Superior Completa
 1.4 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Escuela Jurídica "Guillen Valencia"
 1.5 CARGO: Director
 1.6 TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Efecto de la Ley 29944 Reformas Masivas frente a los derechos laborales
 1.7 AUTOR DEL INSTRUMENTO: José Ramón José Llagunes de la I.E. La Victoria de Ayacucho
 1.8 MENCIÓN:
 1.9 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Juicio de expertos

- 1).- ASPECTOS A EVALUAR:
- a. De 01-09 (No válido, reformular)
 - b. De 10-12 (No válido, modificar)
 - c. De 12-15 (Válido, mejorar)
 - d. De 15-18 (Válido, precisar)
 - e. De 18-20 (Válido, aplicar)

Indicadores de Evaluación del Instrumento	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	VALORACIÓN
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	17
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	18
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	18
4. Organización	Existe una organización lógica	17
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	17
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio	18
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y temas de estudio	18
8. Coherencia	Hay coherencia entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices	17
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio	16
10. Conveniencia	Es útil para la investigación y genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías	18
SUB TOTAL/10		174
TOTAL		174

Opinión de aplicabilidad:

Huancavelica, 27 de marzo del 2023

FIRMA:


 Rubén Guillén Valencia
 ABOGADO
 REG. N° 90 - C.A.N. N° 100



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

DATOS

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES: Goddy Lagones Glicerio
 1.2 DNI: 22212297 TELÉFONO: 967708965
 1.3 GRADO ACADÉMICO: Educación Superior Completa
 1.4 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Estudio Jurídico "Goddy Lagones Asociados"
 1.5 CARGO: Abogado
 1.6 TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Expediente de la ley 29544 Reforma Magisterial en los derechos
 1.7 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Glicerio Goddy Lagones Laborales de docentes I.P. La Victoria de
 1.8 MENCIÓN: Ayacuchan Huca - 2021
 1.9 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Juicio de expertos

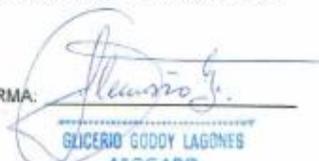
- 1).- ASPECTOS A EVALUAR:
- a. De 01-09 (No válido, reformular)
 - b. De 10-12 (No válido, modificar)
 - c. De 12-15 (Válido, mejorar)
 - d. De 15-18 (Válido, precisar)
 - e. De 18-20 (Válido, aplicar)

Indicadores de Evaluación del Instrumento	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	VALORACIÓN
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	15
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	18
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	17
4. Organización	Existe una organización lógica	18
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	18
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio	18
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y temas de estudio	17
8. Coherencia	Hay coherencia entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices	17
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio	18
10. Conveniencia	Es útil para la investigación y genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías	17
SUB TOTAL/10		178
TOTAL		178

Opinión de aplicabilidad:

Huancavelica, 27 de marzo del 2023

FIRMA:


 GLICERIO GODDY LAGONES
 ABOGADO
 Reg. C. ... M.C.E. N° 004

Anexo 6: Consentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas

Consentimiento informado

La investigación a ejecutarse está bajo la responsabilidad de Jorge Ramon Godoy Lagones, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, y tiene la finalidad de recopilar información de su diseño muestral en lo que respecta a la aplicación de la Ley de Reforma magisterial y a los derechos laborales de los docentes.

Si usted desea participar del estudio mencionado, se requerirá que responda de manera detenida y responsable a las preguntas de los dos cuestionarios, tomándole, aproximadamente, entre 15 y 20 minutos culminarlo. Pero si usted no desea participar, no hay problemas ya que su participación es voluntaria.

Es preciso recalcar que toda la información que se logró recopilar será confidencial, lo cual implica que sus respuestas solo podrán ser procesadas y analizadas una sola vez por el investigador, para ello, sus respuestas serán codificadas aplicando la numeración para identificación, y posteriormente se eliminarán los registros.

En caso hay decidido ser partícipe, usted puede hacer las preguntas que crea conveniente al investigador; asimismo, si considera que alguna pregunta es muy íntima o le transgrede podrá retirarse de la encuesta; para lo cual solo tendrá que comunicárselo al investigador.

Desde se agradece su participación.

Firma..... Nombre:

Fecha: Huancayo.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Jorge Ramon GODOY LAGONES, identificado con DNI n ° 23260287, señalando domicilio real el Pasaje Manzanayocc S/N del cercado de Huancavelica y Procesal Jirón Torre Tagle N ° 204 de ésta ciudad, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, con Código de matrícula J04671A, mediante la declaración **SER AUTOR** de la presente Tesis, cuyo título es **EFFECTO DE LA LEY 29944 “REFORMA MAGISTERIAL” EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS DOCENTES I. E. LA VICTORIA DE AYACUCHO – HUANCVELICA, 2021**. Toda información que se recopiló y expone en el informe final de la tesis, son completamente fidedignos y originales, se basó en principios éticos que rigen en la Universidad Peruana Los Andes y que están estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos. Por lo que me someto a cualquier responsabilidad de acuerdo a las normas vigentes.



.....

Jorge Ramón Godoy Lagones

Bachiller

Anexo 7: Base de datos

- Base de datos de la variable Derechos laborales

N°	PERMANENCIA EN LA CPM				ESTABILIDAD LABORAL					REMUNERACIÓN							TRATO IGUALITARIO								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2
2	5	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2
3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2
4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2
5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2
6	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
7	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
8	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
9	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
10	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4
11	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2
12	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2
13	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3
14	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2
15	5	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3
16	5	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2
17	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3
18	4	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
19	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
20	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2

21	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2
22	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
23	5	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2
24	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2
25	5	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
26	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3
27	5	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3
28	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	2
29	5	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2
30	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3
31	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2
32	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2
33	5	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2
34	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2
35	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2
36	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
37	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2
38	5	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
39	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
40	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3
41	5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2
42	5	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2
43	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	1	1	2	3	3	2	3	2
44	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2
45	5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2
46	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2

- Base de datos de la variable Ley de reforma magisterial

N°	D.CAPACITACIÓN DOCENTE						D.EVALUACIÓN DOCENTE						D.CONDICIONES DE TRABAJO					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4
2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3
3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3
4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3
5	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	2
6	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2
7	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3
8	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2
9	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2
10	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3
11	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3
12	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
13	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3
14	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
15	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2
16	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2
17	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
18	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
19	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2
20	3	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2
21	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2
22	3	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	3

23	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3
24	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
25	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2
26	3	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3
27	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3
28	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3
29	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3
30	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3
31	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2
32	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2
33	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3
34	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3
35	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3
36	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3
37	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3
38	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2
39	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3
40	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3
41	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
42	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3
43	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4
44	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2
45	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3
46	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3
47	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2
48	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2

49	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3
50	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3
51	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
52	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3
53	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3
54	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2
55	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
56	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2
57	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3
58	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2
59	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2
60	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4
61	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
62	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	5	3	4
63	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	5	2	3
64	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	5	2	2
65	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4
66	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
67	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
68	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	5	3	2
69	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4
70	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2

Anexo 9: Evidencias fotográficas

Foto 1 y 2. Aplicación del cuestionario en el participante N° 02 y N° 07



Foto 3 y 4. Aplicación del cuestionario en el participante N° 14 y N° 27



Foto 5. Aplicación del cuestionario en el participante N° 41

