

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**FACTORES DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
APLICACION DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL
N° 29944 EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA
PROVINCIA DE CANCHIS – CUSCO 2019**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR

Bach. RODRIGUEZ CHOQUE SONIA LUISA

Bach. MACHUCA JUSTO MARIO JULIO

LIMA – PERU

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. VICTOR RAUL VIVAR DIAZ

JURADO EXAMINADOR

Dr. ROBLES ROSALES WALTER MAURICIO
PRESIDENTE

DR. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO
SECRETARIO

DRA. SISNIEGAS LINARES FLOR DE MARÍA
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a Dios, por darnos la fortaleza y perseverancia de culminar con satisfacción la carrera de derecho.

A nuestros padres e hijos por ser motivación y apoyo constante en la elaboración de la investigación.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Asesor Dr. Víctor Raúl Vivar Díaz, con su experiencia, conocimiento, orientación, paciencia, motivo y guio la presente tesis.

A los docentes de la Universidad TELESUP que, con sabiduría, conocimiento motivaron a desarrollarnos como personas y profesionales.

A la Universidad TELESUP por hacer posible la formación como profesionales.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se origina a raíz de un problema educativo que se da en la sociedad y esta sucede a nivel nacional e internacional, pues desde hace muchos años atrás la educación como ya es conocido ha sufrido muchos cambios fruto del cual se ha obtenido diversas reformas, enfoques y modelos educativos con la finalidad de llegar a la tan ansiada calidad educativa, sin embargo, los problemas y acontecimientos educativos no han mejorado ambiciosamente, tampoco han tenido resultados óptimos.

El Estado y los gobiernos de turno han colocado su huella en las diversas políticas educativas que han ido implementando, desde la década de los 90 inicia el cambio de la educación con la frase denominada MODERNIZACION DE LA EDUCACIÓN hasta hoy que ha sufrido cambios importantes y algunas desechables que no han servido de nada, llegando a obtener una política educativa de Estado que se trasluce en el enfoque por competencias, en las cuales los maestros deben empoderarse de estos enfoques a través de diversas capacitaciones brindadas por el Ministerio de Educación y tercerizadas a organizaciones privadas o entes ejecutores y de esa manera empoderar al maestro en este modelo educativo que busca fortalecer las competencias y habilidades de los maestros y el buen desempeño docente para que estas a su vez aterrice en el desarrollo de mejores aprendizajes en los estudiantes así obtener como resultado la tan ansiada calidad de los aprendizajes.

En esta odisea de la educación se plantea diversas normas educativas llegando a implementarse la LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 que busca regular el mejor estatus profesional y mejores sueldos para los maestros y de esa manera motivar a los docentes para un mejor desempeño de la docencia, resultados que podemos observar en muchos de los maestros y maestras a lo largo y ancho de nuestro territorio nacional, sin embargo, no se ha llegado a obtener la calidad de la educación que busca el Ministerio de Educación, pues por otro lado existe docentes con falta de motivación para fortalecer sus competencias y experiencias exitosas, entonces nos preguntamos ¿Qué motiva a los maestros su buen desempeño?,

¿Cuáles son esos factores influyentes?, ¿acaso la Ley implementada no es eficaz? Y entre tantas preguntas muchos han sido los problemas que ha ocasionado esta Ley, alegando a través de sus dirigentes que la aplicación de esta Ley vulnera sus derechos en lo referido a la estabilidad laboral y que es discriminatoria por cuanto agrupa a los maestros en diversas escalas.

El problema radica en lo que se desea investigar, en este caso los factores que influyen en el desempeño del docente en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y revelar en sí dichos factores para contribuir a la mejora de la Ley en lo referido a los incentivos y atracciones que brinda la Ley para que los docentes sean eficientes y produzcan buenos resultados; además se apetece aportar a analizar los vacíos y excesos de la Ley en cuanto a sanciones y el régimen disciplinario, de tal forma que el maestro se sienta producido y motivado al realizar su trabajo, se desempeñe de manera eficiente y eficaz así podremos avanzar en la tan ansiada calidad educativa

Para la investigación se ha analizado diversa bibliografía, así como fuentes de información sumado a ello los casos estudiados que coadyuvan a analizar los factores influyentes del desempeño docente en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial a través de del Derecho laboral los cuales tienen un escenario en el año 2019 en el Distrito de Sicuani, Provincia de Canchis, Departamento del Cusco. La metodología de la investigación es de tipo cualitativa debido a que se recogerá la información a través de encuestas y entrevistas a docentes y directivos referidos a su desempeño docente y de cómo la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha influido en ejercicio laboral y cuales han sido sus fallas y de esa manera contribuir para pulir excesos y vacíos en la Ley.

Palabras clave: factores, desempeño docente, Ley de Reforma Magisterial.

ABSTRACT

This research work originates from an educational problem that occurs in society and this happens at national and international level, because for many years ago education as it is known has undergone many changes as a result of which it has been obtained various reforms, approaches and educational models in order to achieve the much desired educational quality, however, educational problems and events have not ambitiously improved, nor have they had optimal results.

The State and the governments on duty have placed their mark on the various educational policies they have been implementing, since the 1990s the change in education began with the phrase called MODERNIZATION OF EDUCATION until today, which has undergone important changes and some disposables that have been useless, reaching a State educational policy that transpires in the competency-based approach, in which teachers must empower themselves with these approaches through various trainings provided by the Ministry of Education and outsourced to organizations private or executing entities and thus empower the teacher in this educational model that seeks to strengthen the competencies and skills of teachers and good teaching performance so that these in turn land in the development of better learning in students and thus obtain the long-awaited quality of learning.

In this educational odyssey, various educational standards are proposed, and the MAGISTERIAL REFORM LAW No. 29944 is implemented, which seeks to regulate the best professional status and the best salaries for teachers and thus motivate teachers for better teaching performance. , results that we can observe in many of the teachers throughout the national territory, however, the quality of education sought by the Ministry of Education has not been obtained, since on the other hand there are teachers with Lack of motivation to strengthen their competencies and successful experiences, so we ask ourselves: What motivates teachers to perform well? What are these influencing factors? Is the implemented law not effective? And among so many questions, many have been the problems that this Law has caused, alleging through its leaders that the application of this Law violates their rights in

relation to job stability and that it is discriminatory because it groups teachers on various scales. .

The problem lies in what you want to investigate, in this case the factors that influence the performance of the teacher in the application of the Magisterial Reform Law No. 29944 and reveal in themselves these factors to contribute to the improvement of the Law in the referred to the incentives and attractions provided by the Law so that teachers are efficient and produce good results; It also wants to contribute to analyze the gaps and excesses of the Law regarding sanctions and the disciplinary regime, so that the teacher feels produced and motivated when doing his work, performs efficiently and effectively so we can advance in the so desired educational quality

For the research, a diverse bibliography has been analyzed, as well as sources of information, added to this, the case studies that help to analyze the influencing factors of teacher performance in the application of the Law of Teacher Reform through Labor Law, which have a scenario in 2019 in the Sicuani District, Canchis Province, Cusco Department. The research methodology is qualitative in nature because the information will be collected through surveys and interviews with teachers and principals regarding their teaching performance and how the application of the Magisterial Reform Law No. 29944 has influenced the workforce and what their faults have been and thus contribute to polishing excesses and gaps in the Law.

Key words: factors, teaching performance, Teacher Reform Law.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
GENERALIDADES	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 Aproximación temática.....	16
1.2 marco teórico	25
1.2.1. Antecedentes de la investigación	25
1.2.1.1. Antecedentes nacionales	25
1.2.1.2. Antecedentes internacionales.....	29
1.3 Bases teóricas.....	34
1.3.1 Bases normativas	34
1.3.2 Marco Referencial.....	46
1.3.3 Marco Espacial.....	49
1.3.4 Marco Temporal	51
1.3.5 Contextualización	52
1.3.6 Supuestos teóricos	59
1.4 Formulación del problema de investigación	64
1.5 Justificación	66
1.6 Relevancia	67
1.7 Contribución.....	67
1.8 Objetivos.....	68
1.8.1 Objetivo General	68
1.8.2 Objetivos Específicos	68
II. MÉTODOS Y MATERIALES.....	69
2.1 Hipótesis de la investigación	69

2.1.1.1	Supuestos	69
2.1.1.2	Supuesto general.....	69
2.1.1.3	Supuestos específicos	69
2.1.1.4	Categorías	69
2.1.1.5	Categoria general	69
2.1.1.6	Subcategorías	70
2.2	Tipo de estudio.....	70
2.3	Diseño	71
2.4	Escenario de estudio	71
2.5	Caracterización de sujetos	72
2.6	Plan de análisis o trayectoria metodológica.....	73
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
2.8	Rigor científico	74
2.9	Aspectos éticos.....	75
III.	RESULTADOS.....	76
3.1	Análisis De Resultados.....	76
IV.	DISCUSIÓN.....	85
V.	CONCLUSIONES.....	98
VI.	RECOMENDACIONES	100
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	103
	ANEXO 2: INSTRUMENTO	105
	ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	106
	ANEXO 4: ENTREVISTAS	118

GENERALIDADES

**Título: FACTORES DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA APLICACION
DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE CANCHIS, 2019**

Autor: SONIA LUISA RODRIGUEZ CHOQUE

Asesor: Mg. VICTOR RAUL VIVAR DIAZ

Tipo de Investigación: Cualitativa, Básica, No experimental.

Línea de Investigación: Derecho Administrativo, Derecho Laboral.

Localidad: Sicuani - Canchis – Cusco - Perú

Duración de la Investigación: 12 meses

INTRODUCCIÓN

En estos tiempos la educación está tomando parte importante e imprescindible en la historia de la humanidad, esta educación no solo se trasluce y se orienta a través de la familia sino a través de la escuela, cuyo protagonista principal es el estudiante, a ello como guía, orientador y facilitador del desarrollo de su aprendizaje se encuentra el maestro cuyo desempeño docente es el eje más importante que moviliza el proceso de formación de todo el sistema educativo y en cuya profesión recae el desarrollo de competencias y aprendizajes de los niños y niñas de nuestra sociedad. El Estado y los gobiernos de turno preocupados por mejorar el desempeño de los docentes ha ido creando y aprobando leyes que han contribuido acertadamente y en otros han sacado del horizonte a los maestros en esa difícil tarea de optimizar la calidad educativa.

Muchos han sido los cambios que ha sufrido el sector educación en cuanto normas y leyes, es así que en principio contaba con la Ley del Profesorado N° 24029 la cual fue publicada el 15 de diciembre de 1984, en ella los profesores transitarían por cinco niveles, posteriormente se estableció la Ley N° 29062 de la Carrera Pública Magisterial la cual fue publicada el 12 de julio del 2007, esta nueva Ley regiría de manera paralela a la Ley N° 24029 diferenciándose en los años de servicio requeridos para ascender de nivel y de una evaluación de ingreso a la docencia. En la actualidad rige la Ley N° 29944 de Reforma Magisterial publicada el 25 de noviembre del 2012 la cual posee ocho escalas y unifica las leyes anteriores.

En la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se produjo la migración de profesores de las leyes anteriores a la actual de manera automática con ciertos requisitos pero la parte remunerativa mejoraría en todos los casos y con ello el PBI aumentaría de presupuesto en el sector educación como se hizo realidad, a cambio los maestros mejorarían su desempeño docente fortaleciendo y mejorando a través de capacitaciones emitidas por las DREC, UGELs y ONGs que el Ministerio de Educación implementaría a través de convenios, apoyos, tratos, entre otros, así mejoraría también la calidad de educación que se le brinda a los estudiantes.

La realidad de la educación actual recae en múltiples problemas y sus causas son innumerables por la amplitud de objeto de estudio es así que según lo narrado en párrafos anteriores y con la finalidad de analizar los factores influyentes que acarrea la aplicación de la Ley N° 29944 en el desempeño docente y con la finalidad de contribuir a mejorar la motivación de los maestros en el desempeño de sus funciones en el marco de la Ley mencionada se hace objeto de estudio la problemática. Pues la calidad educativa aun no llega a nuestro país que falla, donde está el meollo de la situación, si bien es cierto que la Ley mejora los salarios del maestro, revalora la profesión docente, porque no ha mejorado el desempeño del maestro, que desmotiva al maestro, que no está bien en la Ley, o simplemente la Ley no se implementa adecuadamente.

El desempeño docente está muy ligado a la motivación que tienen el docente como vocación de servicio, en su remuneración íntegra mensual y en la satisfacción profesional que pueda alcanzar a lo largo de su carrera como maestro y la Ley de la Reforma Magisterial ha motivado a muchos profesores por los mejores sueldos a través de las diversas escalas por las cuales recorrería el docente como profesional y estas se dan a través de evaluaciones, sin embargo pese a estas estimulaciones muchos maestros se sienten inconformes, desmotivados pues alegan que han perdido muchos derechos frente a las leyes anteriores aunque el pago de remuneración haya mejorado la permanencia en el trabajo está condicionado a su desempeño laboral.

Por ello en la presente investigación está basada en describir los factores del desempeño docente que motivan las experiencias exitosas y los fracasos para el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes y la falta de iniciativa de muchos maestros para llegar a ser los mejores pensando en los estudiantes que son el presente y futuro de la sociedad más aun existiendo la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 que es la que rige e influye en el desempeño laboral de los docentes de nuestro país, de esta manera analizar estos factores influyentes de la Ley para contribuir la mejora de la Ley y del desempeño de los profesores para ello se ha considerado los capítulos a desarrollar como:

Capítulo I, Problema de Investigación en él cual se describe: Los antecedentes, el marco teórico referencial, el marco espacial, el marco temporal; la contextualización; histórica, política, social; los supuestos teóricos.

Formulación del problema: justificación, relevancia, contribución, objetivos de la investigación: general y específicos.

Capítulo II, Marco Metodológico. En este capítulo contiene: Supuestos de la investigación, tipo de estudio, diseño, escenario de estudio, caracterización de sujetos, plan de análisis o trayectoria metodológica, técnicas e instrumentos de recolección de datos, rigor científico y aspectos éticos.

Capítulo III, Resultados: Este capítulo sujeta la encuesta y sus resultados.

Capítulo IV, Discusión: Se inspeccionan los resultados más sobresalientes de la encuesta.

Capítulo V, Conclusiones: Se señalan las conclusiones.

Capítulo VI, Recomendaciones: Se exponen las recomendaciones

Capítulo VII, Bibliografía: Se considera la referencia bibliografía.

Anexos: matriz de consistencia, la encuesta realizada, la validación de instrumento por experto y confiabilidad del instrumento determinada por experto.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Aproximación temática

La educación a nivel mundial, en muchos países ha pasado hacer la parte más importante y primordial de todos los Estados y gobiernos, incluso han ido aumentando su interés y economía anual al sector educación para mejorar los resultados educativos de la tan ansiada calidad educativa hecho que es alcanzado por el desempeño docente de los maestros que laboran en las diversas instituciones educativas, es así que muchos Estados y gobiernos han creado su propia política educativa, pero muchos también han copiado políticas educativas de otros países y las han puesto en práctica colocándoles su propia huella, realizando algunos cambios y retoques al sistema.

En el caso del Perú por numerosas oportunidades se ha intentado tener políticas educativas, enfoques, modelos copiados de otros países y también han dado algunas pinceladas para convertirlas propias, es así que nuestro país también adopta políticas educativas buscando una que se haga suya con la marca Perú, las han implementado y ejecutado sin llegar a tener óptimos resultados por diversas situaciones, dentro de lo cual se ha tratado de mejorar los salarios de los maestros, optimizar el buen desempeño docente, infraestructura y mantenimiento de locales escolares, equipamiento de materiales y recursos educativos para estudiantes y maestros, implementación de recursos tecnológicos entre otros, sin embargo, el mayor problema radica en la carencia de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y esto se traduce en que muchos maestros no desempeñan su labor eficientemente y esto acarrea problemas que se acumulan a lo largo de la historia de la educación.

Los diversos gobiernos que han pasado a lo largo de la historia a través del Estado han realizado algunos esfuerzos, pero no todo el interés que merece este sector, el abandono de las escuelas rurales ha abierto de manera abismal las brechas entre el campo y la ciudad, nos preguntamos entonces; ¿ a qué se debe el fracaso de tantas políticas educativas implementadas en el país?, acaso a la actitud del

maestro, a su desempeño laboral, al desinterés de los gobernantes preguntar y repreguntar y llegamos a pensar que el estudiante es el principal actor de sus propios aprendizajes y el maestro su guía, su facilitador, pues hace mucho que dejó de ser un transmisor de conocimientos y entonces la pregunta correcta sería: ¿cuáles son los factores que influyen en su desempeño laboral de los docentes? Si se sabe que la calidad de la educación depende de su desempeño de cómo llega él, a sus estudiantes y así obtener buenos resultados desarrollando en sus pupilos las competencias, estándares y el perfil de egreso que se pide en la política educativa actual.

La implementación de muchas políticas educativas, ensayos, enfoques hicieron aterrizar en la promulgación y aprobación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, que busca regular el problema que hemos mencionado incrementando el porcentaje del PBI al 6% en comparación con otros años sin embargo en muchas instituciones educativas públicas y la educación en todo el país no ha tenido avances expectantes, mientras que el gobierno de turno hace esfuerzos por el aumento de sueldo a maestros para cumplir metas del Proyecto Educativo Nacional al 2021, muchas de las organizaciones educativas no mejoran en cuanto a su desempeño obteniendo bajos resultados en las pruebas estandarizadas que realiza cada año a nivel internacional y nacional.

El Perú ha tenido cambios sustanciales en educación, sin embargo, la calidad de los aprendizajes de los estudiantes en muchas escuelas no ha mejorado, sin embargo se busca encontrar la escuela que queremos para la generación de los Bicentenarios, teniendo en cuenta que la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha formulado el Proyecto Educativo Nacional al 2021, que plantea 6 objetivos estratégicos, 14 resultados, 33 políticas generales de estado y 48 políticas específicas; en el cual se trazan estrategias que permitan realizar cambios de fondo en la estructura educativa peruana, siendo una de sus políticas la mejora de la calidad del docente, pronosticando un servicio adecuado para todos los estudiantes de la EBR con esta Ley se efectúa una variedad de acciones en las cuales los maestros están inmersos como es el caso de las evaluaciones del desempeño así como los diversos cursos y talleres de capacitación docente a nivel nacional.

La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, busca elevar el desempeño docente y con ella la calidad de la educación a lo largo del territorio nacional, por lo que se fortalece las áreas de gestión pedagógica, institucional y de investigación, buscando forjar una huella importante en el desarrollo de la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021. Se sabe que el magisterio siempre ha luchado por la exigencia de la calidad del sistema educativo, el resultado siempre ha sido deprimente, en los balances anuales se observa que nuestra población estudiantil se mantiene fuera de los estándares mínimos de calidad educativa a nivel internacional y en PISA.

Los profesores creen que incrementando sus haberes llegara la calidad educativa y han excluido de todas sus propuestas el sentido del verdadero proceso de transformación que es la meritocracia, el que más se prepara recibe más beneficios y por lo tanto mayor remuneración, sin embargo hoy todos los maestros se encuentran dentro de la Ley de Reforma Magisterial pero la educación y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes aún no ha mejorado como se anhela, la tan ansiada calidad educativa no ha llegado, será porque necesita mucho más tiempo para el cambio, será porque los maestros deben cambiar actitudes profesionales en muchas de las instituciones educativas, en la escuelas donde existen directores designados se está incorporando con más eficacia la Ley, pero muchas de esas escuelas no han tenido los resultados óptimos en cuanto a los aprendizajes de los estudiantes los cuales se observan en las evaluaciones estandarizadas ECE a nivel nacional, ECER a nivel regional y ECI evaluación censal a nivel institucional.

En el Departamento del cusco la UGEL Canchis en el Distrito de Sicuani no podría ser de otra manera la imagen que reflejan las organizaciones educativas de esta jurisdicción son las mismas a nivel nacional aún existen maestros que no han potenciado su desempeño docente y por ende la calidad de los aprendizajes de los estudiantes no han mejorado pese a que son mejor remunerados y están inmersos dentro de la meritocracia, estos indicadores se traslucen en estudiantes que no han logrado aprendizajes esperados y satisfactorios en las evaluaciones que ejecuta el Ministerio de Educación cada año a través de la Unidad de Medida de la Calidad

(UMC) a estudiantes del cuarto y segundo grado de primaria y segundo de secundaria.

Sin embargo existe un gran numero oneroso de maestros que demuestran experiencias exitosas que han sido premiados por el Ministerio de Educación en convenio con instituciones de radio y televisión, en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se ha implementado una serie de normas, decretos, resoluciones entre otros así como concursos a través de los medios de comunicación motivados por premios y estímulos que sustenta la Ley, esos desempeños exitosos son lo que necesitamos investigar para conocer y contribuir cual es la motivación y los factores influyentes que hacen que el maestro tenga un mejor desempeño y así potenciar el desarrollo de aprendizajes de los estudiantes y por ende llagar a la tan ansiada calidad educativa o es que solo lo realizan por obtener el premio, olvidándose luego del verdadero motivo que persigue la educación.

Por ello se ha tomado cinco casos materia de investigación lo que ha motivado a la presente investigación lo cual resumimos de la siguiente manera:

En el caso 1 tenemos al Magister Rubén Justo Centeno Carrasco, docente y Director de la Institución Educativa N° 56022 de la Comunidad de Ccochacunca del Distrito de Sicuani Provincia de Canchis Departamento del Cusco, es una escuela de Educación Primaria Multigrado allí trabajan 3 docentes en el cual se observa que la institución ha sido ganadora de las Buenas Prácticas Docentes del año 2016 propiciado por el Ministerio de Educación en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en ella el Profesor Rubén ha denominado su experiencia INTERCULTURIZANDO LA EDUCACIÓN EN CANCHIS para rescatar la sabiduría andina incorporando esta práctica a través de la radio y televisión, difundido y transmitido por los estudiantes de su institución a la sociedad, sensibilizando de esa manera la importancia de la sabiduría andina, dicho maestro ha tenido logros en las evaluaciones ECE que aplica el Ministerio de Educación, sin embargo sus estudiantes han migrado a las ciudades en busca de una mejor escuela, él se siente motivado por el salario que recibe pero en todo momento esta alerta pues cree que cualquier momento pueden despedirlo según fuentes del video que se pudo evidenciar.

En este caso existe evidencias del proyecto innovador ganador en buenas prácticas docentes del año 2016 en videos editados que han sido colgados en la internet con entrevistas y reportajes evidenciados por el canal de frecuencia latina de fecha 26 de noviembre del año 2016, cuya buenas prácticas docentes ha hecho que la institución sea conocida a nivel nacional y sea visitada por diversos maestros de otras instituciones a nivel regional y nacional para el intercambio de experiencias entre docentes que suelen llevar a cabo en su plan de trabajo, de igual forma ha hecho también que tengan en su escuela un estudio de grabación para los niños y niñas los cuales están habituados a hablar en público y realizar reportajes como si ellos fueran los reporteros.

En el caso 2 podemos observar a la Magister Ninoska Achahuanco fuentes, Directora y única profesora a la vez de la Institución Educativa Inicial N° 565 Sencca Chectuyoc comunidad del Distrito de Marangani, Provincia de Canchis, Departamento del Cusco ha sido ganadora de LA BUENA ESCUELA, una experiencia exitosa que recoge las costumbres ancestrales de la comunidad para practicar el buen vivir y así mejorar la gestión escolar a través del trabajo en equipo de la directora y a la vez docente mencionada con el apoyo de un auxiliar que labora en la institución educativa, este concurso también ha sido direccionado a maestros en la implementación de la Ley de reforma actual, la maestra posee 18 estudiantes a su cargo, ella desea incrementar alumnos pero los pobladores del lugar prefieren llevar a sus hijos a las escuelas de la ciudad más cercanas, pues ella se siente desairada con la actitud de los padres de familia.

Este proyecto ha sido ganador del concurso la buena escuela organizado por el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente, quien como en el primer caso posee también videos grabados por el canal de Frecuencia Latina y que estos han sido emitidos el año 2017 en setiembre, material que nos servirá para sustentar la presente tesis y respaldará la investigación realizada en el año 2019.

En el caso 3 mencionamos al Doctor en Educación Guido Amilcar Ancorí cervantes, profesor de Educación Primaria desempeño cargo de Director de UGEL, parte del equipo del Ministerio de Educación en los años 2014 al 2015 en el Programa

de Gestión del Proyecto de Educación Rural y Desarrollo Magisterial, es egresado de la Escuela de Directores del Ministerio de Educación, ha sido Director designado con la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, actualmente desempeña el cargo de Director de la Institución Educativa poli docente completa Primaria N° 57002 Dos de mayo del Distrito de Sicuani, Provincia de Canchis, Departamento del Cusco.

Ancori Cervantes quien ha sido considerado uno de los mejores directores designados a nivel de la Provincia de Canchis, ha tenido experiencias educativas referidas al concurso público de acceso al cargo de director de UGEL, al concurso de acceso a cargo de especialista, al concurso de acceso al cargo de director de instituciones educativas, en todos los casos ha tenido buenos comentarios de su gestión institucional y pedagógica las cuales han sido grabadas en radio y televisión de la localidad, posee libros y ensayos escritos sobre su experiencia laboral así como la historia de su pueblo natal Sicuani entre otros.

En el caso 4 la profesora Carmen Rosa Ollachica Mendoza, docente del sexto grado de educación primaria de la institución educativa N° 56003 Glorioso 791 el proyecto que ha realizado nace a través del problema de las enfermedades a causa del frío denominado “ *El saber local de las plantas medicinales para la producción de textos en niños (as) del sexto grado del Distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Departamento del Cusco*”, maestra que motivada por la estrategia del Ministerio de Educación ha sido ganadora Enel año 2015, estrategia que toma el Ministerio para cumplir metas del Proyecto Educativo Nacional al 2021 enmarcados en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

La maestra Carmen Rosa Ollachica Mendoza quien ha sido una maestra exitosa obteniendo los primeros lugares con RD de felicitación por que sus estudiantes obtuvieron los mejores resultados en las pruebas ECE, evaluación que el Ministerio de Educación a través de la Unidad de Medida de la calidad toma cada año a los estudiantes de 2do y 4to grado de primaria 2do de secundaria, siendo esta la Evaluación Censal de estudiantes.

El último caso 5 Verónica Rodríguez Choque, profesora de educación primaria, formo parte del equipo de la ONG Allin Kawsay educando en el buen vivir, trabajó

como especialista en Investigación e Innovación Pedagógica en la UGEL Canchis, estrategia que forma parte de la Ley de Reforma Magisterial, actualmente es docente contratada en la Institución Educativa N° 57001-792 del Distrito de Sicuani, Provincia de Canchis, Departamento del Cusco, dicha maestra está en constante formación y capacitación para el ingreso a la Carrera Publica Magisterial y lograr su nombramiento bajo la Ley de Reforma Magisterial.

La maestra Verónica Rodríguez Choque, quien aún es docente contratada, quien ha ocupado cargos importantes y estratégicos para evidenciar sus resultados en el Marco del Buen Desempeño Docente, sin embargo, hasta la fecha no ha sido nombrada pese a su buen desenvolvimiento como maestra y pese a haber aprobado en varias oportunidades las evaluaciones de la primera etapa para el nombramiento docente, pues en la segunda etapa siempre le han ganado en los puntajes de entrevista personal.

Todos los casos mencionados van a ser posible la investigación planteada a ello se suma el soporte disciplinar sobre el desempeño docente, existen varios autores que sustentan el tema, entre ellos los Integrantes del Grupo Impulsor del Marco del Buen Desempeño Docente conformado por el SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa), El CNE (Consejo Nacional de Educación), ANGR (Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales), Foro Educativo y el Ministerio de Educación.

En muchos países se ha debatido sobre el buen desempeño docente y su construcción en la implementación en políticas públicas para poder robustecer la profesión de ser maestros, construir el Marco del Buen Desempeño Docente ha sido, es y será primordialmente un espacio de reflexión sobre el trabajo de los docentes, una evaluación constante de como venimos trabajando y de cómo mejorar para potenciar la educación de calidad que deseamos alcanzar que es un asunto público que va en bien común de la sociedad. Para mayor sustento podemos mencionar a Doctor Héctor Valdés Veloz Director de Ciencias Pedagógicas y coordinador Nacional del LLECE en Cuba, quien nos sustenta la evaluación del desempeño docente un pilar del sistema de la calidad de la educación en Cuba; y nos sustenta que las

evaluaciones y exámenes a la cual se somete al maestro muestran lo que un profesor es capaz de hacer, pero no describen como un profesor se desenvuelve como maestro en aula, sus estrategias implementadas y ejecutadas frente a sus estudiantes para lograr desarrollar competencias en ellos.

Otro de los autores es el Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE, que sustenta el desempeño docente dándole un concepto de acuerdo a los requerimientos que se encuentra en la Ley de Reforma; afirma que el desempeño docente se refiere a la función que realiza un maestro en aula, a su desarrollo profesional en forma continua, su práctica docente en estrategias para la enseñanza, es decir, un mundo tan complejo pero tan imprescindible a la vez para la sociedad y para la carrera docente que revaloriza la profesión ante la sociedad.

Así mismo para mayor sustento a la investigación como antecedentes podemos mencionar la Tesis “IMPACTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 EN LA CALIDAD DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021” cuyo autor es el Magister Cornelio Gonzales Torres, para optar al título de Doctor en Educación del año 2015; otro antecedente es el trabajo de investigación denominado “IMPLICANCIAS JURÍDICAS QUE GENERA LA APLICACIÓN DE LA DÉCIMA PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL EN EL MAGISTERIO PERUANO” cuyos autores son el Doctor Teodoro Santiago Luzón Velásquez y el Doctor Diógenes Pedro Torres Salcedo quienes optan al título de abogado en el año 2017, al mismo tiempo analizamos la tesis designada “INCERTIDUMBRE JURIDICA EN LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 EN LOS DOCENTES NOMBRADOS DE LA PROVINCIA DE HUAROCHIRI REGION LIMA, presentado por el Magister Fernando Azañero Sandoval, para optar al título de Doctor en Ciencias de la Educación en el año 2015.

Todos estos antecedentes coadyuvan a la investigación entre otros que generan análisis y debate en la tarea de investigar y hacer pesquisa para contribuir en la tarea educativa que hoy en día ha tomado un lugar imprescindible y reñido al implementarse el trabajo remoto por lo tiempos difíciles en que estamos viviendo.

La aproximación temática que se ha elegido son los factores del buen desempeño docente una vez que se aplica la Ley de Reforma Magisterial para hacer pesquisa de todo aquello que es motiva al docente para incentivarlo en su desempeño laboral una vez aplicada la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 puesto que en la actualidad los docentes han demostrado la exigencia de sus derechos más no de sus responsabilidades, más aún si poseen una Ley que vulnera derechos en la parte laboral en su artículo 23 ° sobre la permanencia en la Ley alegando que la evaluación del desempeño docente es obligatoria y que se desarrolla cada tres años que si desaprueta por tres oportunidades pese a las capacitaciones recibidas serán retirados de la Carrera, sin embargo la Ley también contempla que los docentes retirados de la carrera pueden acceder a la reconversión laboral a través de una evaluación de ingreso a la carrera.

Como se puede analizar se vulnera los derechos del trabajo en los maestros, dejándolos sin encargo de sus funciones, hasta volver a ser reconvertidos laboralmente a través del Ministerio del trabajo y promoción social, dejando al maestro sin trabajo por un largo periodo de tiempo o de manera definitiva, y entonces nos preguntamos ¿la Ley se ha creado para mejorar la calidad de la educación? Si se sabe que el profesor es la herramienta y el desempeño el factor clave para hacer realidad esa calidad educativa tan deseada, por qué no se toma en cuenta las motivaciones que son los factores más influyentes que poseen los maestros tras optar por esta profesión, es urgente adjudicarse la profesión y el desempeño docente como la mayor responsabilidad a nivel social, esta es la razón por la que la escuela no debe ser dejada en manos irresponsables, mal preparadas, desmotivadas e inconscientes. Sino más bien se trata de dar el reconocimiento y revaloración de la carrera docente dándole un perfil a la profesión, así convertirla en una profesión más atractiva que motive a los jóvenes con talentos, remuneraciones salariales atrayentes, el reconocimiento a las buenas prácticas docentes y sus resultados, mejorar las condiciones de trabajo, capacitación inicial y continua entre otros aspectos.

A través de la investigación conoceremos los factores que motivan a los maestros a ser los mejores demostrando en sus experiencias exitosas y que esto sea punto de partida para realizar algunos cambios, mejoras y fortalezas en la aplicación de la Ley

de Reforma Magisterial, más aun sabiendo que los docentes vieran la Ley como un instrumento que los motive a crecer mas no como intimidadora, castigadora y discriminadora.

1.2 marco teórico

1.2.1. Antecedentes de la investigación

1.2.1.1. Antecedentes nacionales

HERRERA TORRES JUAN FRANCISCO Y SILVA MIRANDA SIXTO SABAS (2016), *“Discrepancias normativas e incumplimiento de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Educativas Publicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo”*.- Universidad Señor de Sipán Chiclayo, para optar al título profesional de abogado, el objetivo general de la investigación es determinar las discrepancias normativas e incumplimientos a partir del análisis de la Constitución y la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 con otras normas y resoluciones jurisdiccionales, mediante la descripción y análisis documental con el propósito de identificar los planteamientos teóricos referidos al proceso de evaluación del desempeño docente y acceso a cargos directivos en las instituciones públicas para proponer recomendaciones que puedan contribuir a enmendar desencuentros legales y conflictos.

Para sustentar esta investigación los autores han planteado algunos objetivos específicos en la revisión de documentos, normas, resoluciones y leyes que se han implementado y aprobado en el país en derechos adquiridos por los docentes y de los hechos que se han cumplido y los que no se han cumplido vulnerando en muchos de los casos los derechos como maestros, analizar los puntos de encuentro y desencuentro de las discrepancias y conflictos entre el Ministerio de Educación y los docentes, de esta manera describir casos y experiencias suscitadas en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en los diversos procesos que esta posee tanto en el desempeño laboral como el acceso a los diversos concursos, proponiendo algunas recomendaciones normativas de carácter laboral y que sean aplicadas como

parte de la Ley en lo referido al desempeño laboral para evitar conflictos y reprobar escenarios que vulneren los derechos de los maestros.

Como se puede apreciar la educación resulta ser muy compleja pues está condicionada por factores económicos, políticos, culturales, científicos, tecnológicos, culturales y humanísticos en lo que realza el desempeño docente para afrontar los retos de la educación que se plantea en la Ley.

QUISPE CANSAYA ISIDRO GRIMANIEL, (2016) *“Análisis comparativo del derecho a la estabilidad laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (Perú) con las legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México.-* Universidad Nacional del Altiplano UNA- Puno, para optar al Título Profesional de abogado, el autor de la Tesis determina como objetivo analizar la regulación jurídica del derecho a la estabilidad laboral en la Ley N° 29944 (Perú) con las legislaciones de los países en mención, así como realizar un análisis comparativo de la Ley en lo referido a la estabilidad laboral que también es una motivación o desmotivación para que los docentes puedan desempeñarse en el cargo y como es de esperar los países latinoamericanos también hacen énfasis en la búsqueda de un modelo educativo que este acorde a la demanda social de su país.

Al analizar la tesis del autor indica como conclusiones que muchos maestros cambian de orientación profesional dedicándose a otros rubros pues no se sienten producidos y seguros en sus propia carrera, de acuerdo con la implementación de la Ley N° 29944 sienten temeridad, inestabilidad en el desempeño laboral y en la seguridad familiar que puedan dar a sus familias, pues estas condiciones se argumenta como una vulneración en los derechos que los docentes han ganado con las leyes anteriores la estabilidad laboral, puesto que garantizan su estabilidad solo periódicamente a través de los resultados de sus evaluaciones, colocándolos en escalas diferenciadas y muchas veces cumpliendo las mismas funciones, los mismos horarios, y la misma carga laboral y con diferencias remunerativas lo que acarrea conflictos y alteración del clima institucional en el propio trabajo, así como descontento y desmotivación en los profesores que se encuentran en las escalas

inferiores, mientras los que se encuentran en escalas superiores son los mejores remunerados y producidos.

El principio a la estabilidad laboral implica seguridad jurídica para el trabajador, pues el docente en este caso debe sentirse seguro y estable en el trabajo sin embargo esta Ley hace que no se encuentre estable porque en cualquier momento puede perder el trabajo y en nuestro país está condicionado al resultado de las evaluaciones de desempeño que se aplica cada cuatro años en directivos designados y cada tres años en docentes de aula.

LUZON VELASQUEZ TEODORO SANTIAGO Y TORRES SAUCEDO DIOGENES PEDRO (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”*.- Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, para optar al título profesional de abogado, en ella los autores plantean como objetivo determinar las implicancias jurídicas que generan la aplicación de la décima primera disposición Complementaria del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial sobre la evaluación excepcional de directores y sub directores de instituciones educativas públicas, con ello se trata de demostrar que la estabilidad laboral y el derecho al trabajo están siendo vulnerados a través de la aplicación de esta norma en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

La investigación concluye sustentado la pesquisa que se realizó frente a profesores que se encontraban nombrados como directores o subdirectores con la Ley del profesorado N° 24029 fueron desestimados en el cargo al pasar de manera automática a la Ley de Reforma N° 29944, esto fue considerado como una afectación al derecho del trabajo y al libre desarrollo de la personalidad a ello suma el criterio del Tribunal Constitucional que prevalece la teoría de los derechos cumplidos ante la teoría de los derechos adquiridos sin dejar entender que esto signifique que ambas leyes sean contradictorias.

En la actualidad la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 rige para todo el profesorado y todos los docentes que concursan para las diversas áreas de la gestión y acceden al cargo deben estar en el cargo por el lapso de cuatro años para luego

ser evaluados. Este hecho hace que el maestro se sienta tenso y no se sienta seguro de su propio trabajo pues la Ley sigue sufriendo constantes cambios.

LÓPEZ RENGIFO HILTON (2018), *“La debida ejecutoriedad de las sanciones en el Régimen de la Ley de la Reforma Magisterial según las garantías constitucionales y su vinculación con la implementación del Proyecto Educativo Nacional”*.- Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, para optar al grado académico de maestro en derecho, la tesis se centra en determinar si es constitucional la ejecución de sanciones administrativas en primera instancia en el marco de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, para ello analiza las leyes, identifica principios constitucionales que sustentan y defienden dichas sanciones, observa y compara la ejecución de sanciones administrativas con otros regímenes nacionales e internacionales y la Ley de Reforma Magisterial que en suma han atemorizado y desmotivado a los maestros y jóvenes que desean seguir la carrera de ser maestros por la rigurosidad de la Ley.

La tesis sustentada determina que el proceso administrativo disciplinario en la Ley de Reforma Magisterial se aplica principios del procedimiento sancionador de la Ley 27444 de Procedimientos Administrativos, aquí debemos aclarar que la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 concierne al campo del derecho público y por ende al derecho administrativo disciplinario. Lo que se busca es que la norma no vulnere principios constitucionales y laborales haciéndolo democrático y efectivo contribuyendo así a la gobernabilidad de la educación, y sería un factor de motivación para los maestros, ocasionando acuerdos democráticos entre el sector y el Ministerio de Educación.

Según investigaciones referidas al desempeño docente en materia educación las leyes deben ser motivadoras y no sancionadoras para que los jóvenes que culminan la secundaria apetezcan ser docentes y no teman formarse en esta carrera, pues los sueldos han mejorado, sin embargo, la revalorización de la carrera está en proceso y ser maestro aun es considerado desarrollarse en una carrera humilde y no ostentoso.

PUESCAS FIESTAS ROBERTO CARLOS Y SIADEN PAIVA SUGHEI DEL MILAGRO (2017), *“Transgresión de los beneficios remunerativos y pensionarios en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944”*.- Universidad de Señor de Sipán Chiclayo- Perú, para optar al título profesional de abogado, los autores refieren analizar beneficios remunerativos y pensionarios de los docentes en la educación Básica Regular Publica con un marco referencial que componga normas y leyes como la Constitución Política del Perú, Ley de la Reforma Magisterial, tratados internacionales con declaración universal de derechos humanos para observar la base fundamental del derecho al trabajo y los mecanismos de los diversos beneficios remunerativos en materia de trabajo efectivo y régimen pensionario al cesar en el trabajo.

La investigación señala también que las discordancias normativas y discrepancias teóricas que atañen y afectan los benéficos de los profesores son la primera causa por lo que los desanima a seguir en la carrera docente y pierden la motivación de seguir trabajando o ascender en ella, prefiriendo dedicarse a otros menesteres como ayuda económica a su remuneración. Ser docente en el Perú es trabajar con dignidad, pero con humildad, muchos docentes afirman que no se gana bien, que es discriminatorio, estamos en diversas escalas, unos ganan más que otros, sin embargo, se trabaja lo mismo.

1.2.1.2. Antecedentes internacionales

HINOJOSA SANTOS ROBERTO ARNULFO (2017), *“El debate sobre la calidad de la educación en la reforma constitucional mexicana”*.- Universidad Complutense de Madrid, para optar al grado de Doctor en Derecho, señala como objetivo realizar un análisis jurídico político de la Reforma Constitucional implementada desde el año 2013 hasta la actualidad considera en ella la parte histórica hasta nuestros días teniendo como perspectiva la educación como derecho de la persona, lo que se pretende en la investigación es analizar si esta Reforma Constitucional implementada es eficaz para mejorar la calidad educativa, y fortalecer el desempeño docente.

El autor concluye que para el Estado de México como en cualquier país la educación es muy importante, pues para este país representa una vía de desarrollo social y humano que fortalece sus sistema democrático y permite su sostenibilidad por ello los esfuerzos de que esta Reforma sea eficaz y haga que sus docentes se desempeñen eficientemente pero para ello deben motivarlos a través de mejores remuneraciones y a cambio darán la mejor educación para sus estudiantes, para la Reforma el ejercicio docente determina el nivel académico de los estudiantes pero en los resultados no garantiza la mejora de la calidad del sistema educativo en México. Los estudiantes al egresar de los colegios prefieren otras carreras profesionales mas no la docencia por la deficiente formación docente que se efectúa en las escuelas normales en este Estado.

La evaluación que se describe en la reforma educativa de México pareciera se punitiva según lo investigado y no una herramienta que potencie el desempeño docente, la calidad de la educación no solo depende de una reforma legal sino de un cambio de cultura y actitud docente donde los maestros asuman profesionalismo, compromiso y ejercicio de su vocación. Al parecer a nivel mundial los países buscan la aplicación de una ley que inyecte la motivación de los docentes para superar, fortalecer y mejorar su desempeño, pues los factores más influyentes de su desempeño en los profesores al parecer es la remuneración y mejores sueldos, pero también la estabilidad laboral que no aterrorice al maestro sino más bien que le de seguridad y bienestar.

GONZALES NEIRA PAULA ANDREA (2018), “*Sistemas educativos basado en políticas públicas, caso Finlandia, Chile y Colombia; Lecciones para Colombia desde la óptica del derecho comparado*”.- Universidad Católica de Colombia, para optar al grado de derecho en la rama de derecho comparado, según la investigación refiere que la educación en Colombia está dividida en tres niveles similares al nuestro, preescolar, básica y media, en cada una de ellas se han implementado políticas públicas que ha permitido a los ciudadanos acceder a la educación y mejorar la calidad del nivel educativo de la misma forma que contrasta con las políticas educativas implementadas en Chile y Finlandia.

Las conclusiones a la que arriba la autora es que la brecha en Chile se da entre las escuelas públicas y privadas restándole importancia al trabajo docente administrativo y poniendo énfasis en desarrollar aprendizajes en los estudiantes a través del desempeño de los docentes, mientras en Finlandia sus buenos resultados se deben al consenso sobre la política educativa que existe en ese país, en ella los municipios tienen la autonomía en cuanto al desarrollo de la programación y el currículo, los directores y profesores se deleitan con la independencia en el desarrollo de la educación confiando a los maestros y sus buen desempeño, los profesores nos son supervisados ni inspeccionados constantemente lo que da confianza al docente para desempeñarse libremente en su labor cotidiana.

En Colombia a diferencia de estos dos países se ve a la educación como una inversión y no como un gasto de recursos, diseñando planes y proyectos con el fin de mejorar la calidad del desempeño docente, existe una sola Ley que se apunta a mejorar los múltiples problemas educativos que atañen al país, en cambio Chile y Finlandia han implementado diversas Leyes que han apuntado a mejorar la educación, su calidad, y desarrollo profesional en los docentes, la leyes son muy estrictas pero premian a los docentes en su buen desempeño motivándolos a continuar laborando con ahínco y esmero.

TAPIERO ARIAS AURORA (2018), *“Empoderamiento en la Política Educativa en Colombia”*. - Universidad Católica de Colombia, para optar al grado de maestría en Ciencias Políticas rama del derecho, la investigación posee como objetivos analizar el papel que desempeña el maestro en la ejecución, diseño y evaluación de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia y cuan eficaz ha sido hasta el momento luego de su aprobación y aplicación en la educación.

Las conclusiones determinan que los estudiantes son tomados como clientes porque pagan su dinero, se les permite hacer cualquier cosa al final son los que sustentan económicamente sus estudios, ellos no son tratados como entes que deben ser educados y formados en diversas competencias muy poco se busca la transformación y la búsqueda de la mejora en la calidad de la educación, los

aprendizajes dados por los maestros se han centrado en los conocimientos y se han olvidado que la tarea es convertir al estudiante en una persona competente capaz de resolver problemas, eso demuestra que la población colombiana no se ha empoderado de Ley, la política en educación no ha sido bien analizada y tampoco bien implementada por ningún funcionario que labora en educación empezando de los altos funcionarios terminando en los trabajadores de menor rango en educación.

Los maestros en Colombia tampoco se han empoderado de la Ley haciendo de su labor educativa un ente transmisor de conocimientos, por ello la Ley debe ser implementada con capacitaciones a maestros, padres y madres de familia y estudiantes, de esa forma potenciar el desempeño de los maestros, así como la labor que deben cumplir.

HINOJOSA SANTOS ARNULFO (2017), *“El debate sobre la calidad de la educación en la reforma constitucional mexicana”* .- Universidad Complutense de Madrid, para optar el grado de doctor en derecho, el autor realiza la defensa de su tesis sustentando el objetivo referido al análisis jurídico político de la Reforma Constitucional y el estado actual de la educación y su sistema, partiendo del análisis se quiere saber si la Reforma Constitucional en el sector educación y la Ley General del Servicio Profesional Docente ha sido eficiente o no, luego de su implementación a dos años de su aplicación.

El autor toma como conclusiones que el ciudadano debe poseer como derecho primordial el derecho a una educación de calidad lo que es controversial es que la Reforma Constitucional y la Ley General del Servicio Profesional Docente no garantizan el derecho humano a la tan ansiada calidad educativa, porque existen motivos deficientes sobre las condiciones laborales de los docentes, un sistema de evaluación que no responde a las necesidades de los estudiantes y maestros dejando de lado la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad que juntos garantizan el derecho humano a una educación de calidad.

El desempeño docente es un factor importante, pues determina los aprendizajes esperados de los estudiantes, pero no garantiza la calidad de la

educación del sistema educativo mexicano, por lo que se debe elevar el perfil del docente de esa forma se lograra un impacto positivo en el desempeño docente y por ende en los aprendizajes de los estudiantes, no obstante, la reforma docente tendría que ser escoltada de una reforma presupuestal, competitiva y pedagógica, una transformación educativa verídica donde se elimine los sindicatos y su intervención, en la actual Ley la formación del profesor no responde al perfil de los estándares de los egresados en formación docente, para ello se propone diversos mecanismos de ingreso, promoción y permanencia, pero la implementación de la evaluación ha quedado plasmada como un parámetro punitivo más que una herramienta de mejora en la carrera docente.

La investigación refiere que para que haya éxito en la calidad educativa el maestro debe asumir con profesionalismo, ética, compromiso, disponibilidad y cambio de actitud el ejercicio de su función como docente y que el factor principal del buen desempeño laboral radica en las óptimas condiciones laborales, remuneraciones justas y la ejecución de programas de desarrollo y capacitación docente de calidad en la formación continua.

BONILLA VALENCIA MONICA PATRICIA (2018), *“La evaluación anual del desempeño docente y las practicas docentes- estudio de caso del Colegio Santa Barbara”* .- Pontificia Universidad Javeriana Bogotá Colombia, para optar el grado de magister en educación, dentro de los objetivos que plantea la investigación es el de analizar la evaluación del desempeño docente y las mejoras de las practicas pedagógicas en el país de Colombia tomando como referencia el Colegio Santa Barbara, identificar las conocimientos de los docentes frente a las evaluaciones y que tanto ha motivado en los maestros la implementación de esta Ley evaluativa.

La autora sustenta las conclusiones siguientes: la implementación de la evaluación al desempeño docente identifican potencialmente las debilidades de los maestros mas no sus fortalezas, es punitiva porque puede ocasionar en los docentes su retiro definitivo de su profesión, no es una evaluación democrática pues no ha sido participativa y concertada entre los docentes y el Estado, entre los evaluados y evaluadores por el contrario es burocrática, sancionadora, jerarquizada

y autoritaria, si bien el maestro se comporta de acuerdo a la Ley no impera en su voluntad, en su creencia, tampoco en sus principios porque no lo ha hecho suyo, imperando así la autoridad y no la democracia.

Así mismo la investigación arroja que el sistema de evaluación debe ser abierto para dar paso a los criterios que surgen de la práctica docente así convertir al maestro en protagonista de su propia evaluación, el estatuto 1278 es un modelo meritocrático en cuanto a la promoción y retención de los maestros en la carrera docente pero solo está plasmada en la teoría mas no en la práctica.

1.3 Bases teóricas

En este fragmento señalaremos normas, leyes, decretos que coadyuvan, aportan y dan sustento a la investigación:

1.3.1 Bases normativas

Constitución Política del Perú

En la Carta Magna que es la constitución Política del Perú se considera a la educación en varios artículos y acápite, pero la relevancia se dirige hacia la calidad de la educación considerando el artículo siguiente:

Artículo 16.- Descentralización del sistema educativo Tanto el sistema como el régimen educativo son descentralizados. El Estado coordina la política educativa. Formula los lineamientos generales de los planes de estudio, así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos. Supervisa su cumplimiento y la calidad de la educación.

Del párrafo anterior se puede colegir que el Sistema de la Educación Peruana, así como el Régimen educativo son descentralizados según la Ley, sin embargo, en la práctica esta situación aún no se cumple como manda la Ley, pues si bien es cierto el MINEDU a través de sus órganos desconcentrados emite Lineamientos generales a nivel nacional, estos deben ser contextualizados por las

Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y las II..EE, sin embargo lo que sucede es que no se cumple a cabalidad lo descrito, dichas contextualizaciones no se realizan de manera escalonada, sino existe un puente en dichos documentos que son emanados por la instancia superior que es el MINEDU y luego van a las II..EE. para ser los maestros de aula liderado por sus directores los que contextualizan dichos documentos lo que hace que la tan ansiada calidad de la educación no llegue a ser tan primordial y tan eficaz en la ejecución que espera el Estado.

Las DRE y las UGEL omiten el trabajo, pero exigen a los profesores del Perú a contextualizarlas lo que hace que los resultados esperados por el Estado a través de la emisión de Leyes no sean fructífero y eficaz. Sin embargo, los especialistas a través de las áreas de la gestión monitorean, acompañan y supervisan el trabajo del docente y director de todas las instituciones educativas del Perú. Estas situaciones que se describen potencian las diferencias educativas que atraviesa la educación y por la cual un maestro puede tener el mejor desempeño docente en aula, pero la calidad de la educación no llegara con la eficacia que se espera debido a que muchos funcionarios no cumplen como debe ser su trabajo, como en el caso que describimos líneas arriba.

Artículo 17.- Obligatoriedad de la educación inicial, primaria y secundaria. La educación inicial, primaria y secundaria son obligatorias. En las instituciones del Estado, la educación es gratuita. En las universidades públicas el Estado garantiza el derecho a educarse gratuitamente a los alumnos que mantengan un rendimiento satisfactorio y no cuenten con los recursos económicos necesarios para cubrir los costos de educación.

Del artículo mencionado se puede descifrar que la educación es obligatoria, sin embargo, existen muchos niños y niñas que no acceden a la educación inicial, primaria o secundaria, pues la educación no es gratuita en los colegios y escuelas públicas del país siempre se paga al menos matrícula y que no decir de los materiales que necesitara el estudiante, el cual tiene que poner el padre o madre de familia, en cuanto a la educación gratuita en las educación superior tampoco se

da de manera gratuita, mucho menos como lo menciona la Ley, es cierto que existe a través del Estado programas de becas para estudiantes que tengan buenos resultados y rendimiento satisfactorio pero estos son ínfimos y minúsculos frente a tan numeroso grupo de estudiantes de educación superior que se presentan y quedan fuera del grupo elegido, pese a obtener resultados y logros satisfactorios. Esta situación desnuda una vez más que mientras el maestro y el estudiante demuestren ser los mejores y no haya apoyo correspondiente, la calidad educativa no se concretizara.

Ley de Educación N° 28044

En la Ley de Educación se menciona la calidad de la educación, así como desempeño docente, en los cuales ambos van de la mano de manera coherente, por ello citamos el párrafo siguiente:

Artículo 13°. - Calidad de la educación Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

Del inciso anterior se puede deducir que siempre se ha buscado la calidad de la educación, lo que se traduce en los resultados que el perfil de egreso de un estudiante debe alcanzar al concluir la Educación Básica Regular y todo ello apunta a los diversos enfoques que el maestro debe ejecutar al elaborar y desarrollar sus sesiones de aprendizaje en las diversas áreas, lo que se traduce en su desempeño docente, a ello se suma dentro de este acápite los factores que hacen posible la calidad de la educación y esto se abraza también al desempeño docente.

Dentro de los factores que coadyuvan a la calidad educativa menciona por ejemplo a los lineamientos generales que concuerdan con los principios y fines de la educación peruana, el currículo básico la cual debe ser diversificada en cada instancia correspondiente, la inversión mínima por estudiante incluyendo alimentación, salud y materiales, formación inicial y continua de los maestros y maestras del Perú así como autoridades educativas, carrera pública docente y

administrativa para todos los niveles educativos que se trasluce en el desempeño laboral y el desarrollo profesional, investigación educativa, infraestructura educativa, la organización y clima institucional.

Artículo 31º.- Objetivos

a) Formar integralmente al educando en los aspectos físico, afectivo y cognitivo para el logro de su identidad personal y social, ejercer la ciudadanía y desarrollar actividades laborales y económicas que le permitan organizar su proyecto de vida y contribuir al desarrollo del país.

De acuerdo a Ley se puede decir que los maestros y maestras del Perú de acuerdo al enfoque por competencias que se está ejecutando en el país, deben desempeñar su función direccionando en ese destino, así lograr personas integras tanto en lo cognitivo, volitivo y afectivo en las diversas áreas que se le encomienda y es en ello en que también se le evalúa en cuanto a su desempeño laboral a través de las evaluaciones de desempeño docente que implementa el Estado peruano a través del MINEDU.

Proyecto Educativo Nacional al 2021

El PEN al 2021 es un documento que se proyecta en educación al año en que hace mención, sin embargo, cabe aclarar que a la fecha ya se lanzó la primera parte del PEN al 2016 pero que aún no es completo por ello la necesidad de seguir trabajando con el presente documento que a la letra dice;

Objetivo estratégico 3

MAESTROS BIEN PREPARADOS QUE EJERCEN PROFESIONALMENTE LA DOCENCIA

RESULTADO 2: CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL RENOVADA Carrera Pública Magisterial renovada contribuye de manera eficiente al logro esperado en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y en el desempeño profesional docente.

Dentro de ello se ha considerado la Carrera Publica Magisterial la cual se ha legislado bajo la Ley de Reforma Magisterial y nos habla de maestros bien

preparados que ejercen profesionalmente la docencia cuyo resultado será un magisterio renovado, revalorizado, cuyo desempeño docente contribuirá al desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes a lo largo de su educación, lo que incluye la meritocracia a través de las evaluaciones a los docentes y el promover la carrera docente a través del reconocimiento de las buenas prácticas docentes que alcancen a desarrollar todos los maestros.

Ley de Reforma Magisterial N° 29944

En la Ley de Reforma Magisterial se impregna lo que el Estado a través del MINEDU desea lograr y así que citamos el objetivo siguiente:

Artículo 5.- Objetivos de la Carrera Pública Magisterial

a. Contribuir a garantizar la calidad de las instituciones educativas públicas, la idoneidad de los profesores y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a recibir una educación de calidad.

Del artículo anterior podemos colegir que el Estado ha aprobado la Ley de Reforma Magisterial con la finalidad de garantizar la calidad de la educación a través del buen desempeño docente, y que esta calidad de educación que recibe el estudiante sea un derecho, pues podemos observar que la Ley contribuye y defiende que en la educación básica se respeta el derecho a una educación de calidad lo que se comprende es que los maestros y maestras del Perú deben demostrar un desempeño docente eficiente que contribuya a la calidad de los aprendizajes que se desea alcanzar al culminar la educación Básica Regular.

De la misma manera en el Art, N° 5 en sus diversos incisos de la Ley de Reforma Magisterial N° 292944 enfatiza la idoneidad del profesor para el logro de aprendizajes, nos comenta sobre la valoración del desempeño docente, las condiciones de evaluación para el ascenso, permanencia e ingreso a la carrera y el fortalecimiento del Programa de formación y capacitación establecido en la Ley de educación N° 28044, todo ello en base a un enfoque dirigido a la meritocracia.

Artículo 24.- Evaluación del desempeño docente *La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula.*

De este artículo se sostiene que el docente es evaluado en su desempeño para poder demostrar y evidenciar que posee un buen nivel de desarrollo en cuanto a sus competencias y desempeño profesional las cuales se encuentran rubricadas en las políticas de evaluación implementadas por el Ministerio de Educación y está a su vez considera el progreso de los aprendizajes, competencias, capacidades y desempeños de los estudiantes ya que estos también son evaluados anualmente a través de la Evaluación Censal a Estudiantes con la finalidad de conocer como nos encontramos a nivel nacional y mundial en comprensión lectora y resolución de problemas, resultados que son retribuidos económicamente a los directores y docentes de las instituciones educativas que hayan obtenido los mejores resultados.

Ley de Reforma Magisterial N° 29944

La Ley de Reforma Magisterial establece que la carrera pública magisterial se basa en la meritocracia y su objetivo primordial es el de promover el desarrollo profesional de los docentes, proporcionándoles mejores condiciones laborales como eje principal para enseñanza de la educación en nuestro país, brindando al maestro la oportunidad de desenvolverse en cargos de mayor responsabilidad como es el de director o subdirector de una institución educativa, también podría acceder al cargo de director o especialista de UGEL y DRE, entonces podríamos decir que la Ley de Reforma Magisterial se convierte en una herramienta que busca y da mejores oportunidades de desarrollo profesional y continua a los profesores todo ello favoreciendo el desarrollo de la tan ansiada calidad educativa.

Esta Ley es el Marco Legal de la Carrera Magisterial y objetivo primordial norma relaciones entre el Estado y los profesores que laboran en toda la Educación Básica, Educación Técnico productiva y las instancias descentralizadas, rige todas

las normas, deberes y derechos, formación continua, remuneraciones, proceso disciplinario, estímulos, incentivos y evaluación meritocrática de los profesores.

Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S. N° 004-2013-ED

En el Perú ser docente es una de las carreras más difíciles y complejas, por ello para el Estado es imprescindible garantizar una educación gratuita y de calidad, por ello el 25 de noviembre del año 2012 se promulga la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su reglamento D.S. N° 004-2013-ED establece un régimen único para los profesores la cual brinda mejores beneficios y oportunidades de desarrollo profesional a todos los maestros y maestras del sector educación.

Es cierto que la Ley reconoce el papel que desempeña el maestro en sus diversas dimensiones, pero aún el área de la investigación está quedando como no efectiva, pues se ha visto mejoras en los salarios de los maestros en las diferentes áreas de desempeño, pero aún no hay resultados en la calidad educativa que buscamos todos los peruanos y peruanas.

Como se observa la Ley implementa mejores salarios y mejores asignaciones a la carrera docente y los profesores son los actores primordiales para mejorar la calidad de la educación, la Ley le brinda al maestro todas las herramientas y oportunidades, así como continuidad en su desarrollo profesional, así como a revalorar la carrera docente ante la sociedad peruana.

Proyecto Educativo al 2021 (PEN)

El Proyecto Educativo Nacional al 2021 es un documento en el cual se ha planificado los objetivos, el diagnóstico, lineamientos y la política del sector educación, fue elaborado de manera democrática y participativa con el apoyo de las UGEL y DRE, los cuales han aportado al PEN a través de sus Proyectos institucionales, tales que a través de cada una de ellas se logró la elaboración de los PER y PEL, cuyos documentos son el Proyecto Educativo Regional y el

Proyecto Educativo Local respectivamente. Estos documentos se convierten en instrumentos que orientan y plasman la política educativa de cada región.

El PEN al 2021 se publica con el slogan “LA ESCUELA QUE QUEREMOS PARA EL PERÚ” con Resolución Suprema N° 001-2007 ED, de fecha 06 de enero y de conformidad con el artículo 80° de la Ley N° 28044 Ley General de Educación. Este documento fue aprobado por el foro del Acuerdo Nacional sustentada en la política N° 12 del Acuerdo el acceso universal a una educación pública, gratuita y de calidad

De lo citado se puede observar que este documento se ha elaborado con la finalidad de priorizar y respaldar a la educación como acceso universal una educación pública y gratuita y de promoción y defensa de la cultura y el deporte.

Ley General de Educación N° 28044

La Ley de Educación se ha establecido con el fin de dar lineamientos a la educación y sus sistema, las atribuciones y responsabilidades así como las obligaciones del Estado peruano, de igual modo rige para todas las personas con actividades educativas inmersas en la Ley sean realizadas en el territorio nacional o fuera de ella, sean personas naturales, jurídicas, públicas, privadas, nacionales o extranjeras, refiriendo a la educación en su artículo 3° como un derecho fundamental de toda persona y de la sociedad sustentando que esta debe ser integral y de calidad.

Sustenta también dentro del artículo 8° los principios de la educación peruana como la ética la equidad, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental, creatividad e innovación que son principios con los cuales la Ley de Reforma Magisterial también se sustenta a través del Código de Ética del Servidor Público y del Manual del Director de Institución pública para que puedan laborar los maestros en el sector educación, también contienen los fines de la educación peruana en formar personas capaces que contribuyan a formar una sociedad

democrática teniendo en cuenta los cambios repentinos del mundo globalizado y los inesperados desastres y catástrofes que se presentan hoy en día.

Esta Ley contiene las directrices y ejes para orientar una educación de calidad a los estudiantes por ello propone la carrera pública docente y administrativa de la cual el sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa se despliega la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Marco del buen desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño docente es un documento normativo aprobada con Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED en el cual se encuentran descritos al detalle y por criterios como será el actuar educativo del profesor que labora en las escuelas públicas del país con el fin de fortalecer la profesión docente, guía la implementación de la política educativa en el Perú y las acciones de formación, evaluación y desarrollo profesional del maestro en materia educativa. Los propósitos fundamentales de este marco es instaurar un lenguaje común entre los docentes en materia de procesos de enseñanza, producir la metacognición y evaluación del mismo docente sobre su práctica pedagógica, ejecutar el trabajo colegiado y en equipo, revalorar la carrera docente y fortalecer la política de formación de los profesores.

El documento sustenta también el eslogan “LA ESCUELA QUE QUEREMOS” la cual se desprende del PEN, está estructurada en un orden jerárquico 3 categorías, 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños, los cuales sostienen la preparación, enseñanza de los aprendizajes hacia los estudiantes, participación en la gestión del maestro con la comunidad, identidad docente y desarrollo de su profesionalidad. Las políticas refieren a maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia a través de aprendizajes de calidad, modernización y descentralización de la gestión educativa, con todo lo dicho y analizado podemos concluir que este documento busca tener escuelas democráticas que lideren la calidad de la enseñanza, propicien la convivencia

inclusiva y que promueva en los estudiantes el pensamiento crítico, reflexivo, creativo y complejo.

Marco del buen desempeño directivo

El Marco del buen desempeño directivo aprobado con Resolución de Secretaria General N° 304.2014 de fecha 25 de marzo se convierte en el referente de las competencias de un director de institución educativa, esta debe ser gradual en el ejercicio de su labor, definiendo sus roles y responsabilidades en la conducción eficiente de la institución educativa, esta ha sido elaborada de manera concertada con la participación de consultas a más de un millar de directores, se sostienen también en la investigación del rol del directivo y prácticas de mayor impacto en la calidad de los aprendizajes y formación de ellos estudiantes.

Este documento es un instrumento que guía la formación de directivos para su elaboración y su desarrollo profesional así cada director pueda identificar los aspectos de fortaleza y debilidad que posee, en esa base construir un plan de mejora de desarrollo profesional. Este organizado en dos áreas o dominios de trabajo los cuales producen 6 competencias y 21 desempeños. El primer dominio está referido a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes sustentando y el segundo dominio y el segundo dominio alusiva a la orientación de ellos procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Cabe concluir que el director debe apropiarse de este documento para poder realizar a cabalidad el trabajo que se le encomienda a cada director bajo concurso según designación en el cargo.

Factores del Buen Desempeño Docente

En el Marco del Buen Desempeño Docente encontramos como factores el buen desempeño docente como los dominios para ser competentes se necesita desempeñarse de manera eficaz y eficiente en cuatro aspectos preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de

la profesionalidad y la identidad docente, para todo ello se necesita que el docente posea ciertas cualidades y conductas observables que se traducen en los desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente, entre los cuales el profesor debe demostrar los 40 desempeños:

1. Demuestra conocimiento de sus estudiantes
2. Demuestra conocimientos de las disciplinas en el área curricular que enseña
3. Demuestra conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas
4. Selecciona los contenidos de la enseñanza
5. Elaborar la programación curricular
6. Diseña procesos pedagógicos
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes
9. Diseña la evaluación de los estudiantes
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje
11. Construye relaciones interpersonales con y entre los estudiantes
12. Orienta su práctica a conseguir logros
13. Promueve un ambiente acogedor
14. Genera relaciones de respeto
15. Resuelve conflictos
16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura
17. Reflexiona con sus estudiantes
18. Controla la ejecución de su programación
19. Propicia oportunidades
20. Constata que todos los estudiantes comprenden y aprenden
21. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares
22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje
23. Utiliza recursos y tecnologías diversas
24. Maneja diversas estrategias pedagógicas
25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada a sus estudiantes
26. Elabora instrumentos válidos para evaluar
27. Sistematiza resultados

28. Evalúa los aprendizajes superando prácticas de abuso de poder
29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los padres de familia.
30. Interactúa con sus pares trabajo en equipo
31. Participa en la gestión institucional
32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación
33. Fomenta el trabajo colaborativo
34. Integra los saberes culturales en su práctica pedagógica
35. Comparte los retos de su trabajo pedagógico con la comunidad educativa
36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional
37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional
38. Participa en la generación de políticas educativas local, regional y nacional
39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente
40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos

Como se puede apreciar son bastantes los desempeños que debe poseer el maestro de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente, respaldada por la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, la cual consta de 9 competencias que se agrupan en 4 dominios por lo que el maestro debe potenciar estos desempeños y convertirse en competitivo en su carrera profesional que es la educación.

Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815

Esta Ley es aprobada para todo el sector público sea de educación o no, específicamente para el empleado público la cual posee 4 capítulos, que están referidas a la función pública, principios y deberes, prohibiciones éticas, incentivos sanciones y procedimientos, alcanza a todos los servidores públicos de las diversa entidades del sector de la administración pública, en concordancia con esta Ley el Ministerio de Educación ha formulado los desempeños del docente así que si analizamos ambos documentos y otros más van a asentar todas a una sola directriz que es el buen desempeño docente con el buen comportamiento y ética dentro del

trabajo y fuera de ella, que es un indicador que muestra que el maestro debe manifestar en todas las acciones que realiza como docente.

Analizando esta Ley se observa el comportamiento y desempeño del servidor público en buenos valores, principios y valores, así como deberes que garantizan el profesionalismo su eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función pública, entonces se deduce que esta Ley también sustenta y respalda lo dicho en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944.

Manual del Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas

En la aplicación de la Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento se ha conferido a los directores de las instituciones educativas potestad para aplicar la Ley en la esfera de la gestión pedagógica e institucional garantizando los derechos de los maestros y maestras, asegurando el servicio educativo de calidad a través del buen desempeño docente, éste manual tiene como visión potenciar las habilidades, destrezas, competencias y capacidades de los estudiantes desde la primera infancia y sepan resolver problemas de manera eficiente y eficaz en la vida cotidiana.

Este Manual que poseen los directores de instituciones educativas les otorga potestad sancionadora para poder corregir con la Ley a los servidores públicos que desempeñan la labor de maestros, personal jerárquico, directores y subdirectores de una institución educativa. La sanción que ejecuta el director de una institución educativa son las faltas leves y las no leves, por lo que se puede observar de manera holística que la Ley concede al director poder sancionar a los trabajadores a su cargo hasta 30 días de suspensión sin goce de remuneraciones según sea y amerite el caso y las pruebas.

1.3.2 Marco Referencial

En los diferentes casos presentados como sustento de la tesis tratamos de describir a los profesores que motivados en la Aplicación de la Ley de Reforma

Magisterial N° 29944 han realizado y ejecutado proyectos de las buenas prácticas docentes y la escuela que queremos las cuales han tenido resultados excelentes en el desarrollo de habilidades, destrezas, competencias y capacidades así como aprendizajes que se desea alcanzar con el enfoque y modelo educativo implementado hoy en nuestro país, por ello el Ministerio de Educación ha solventado y viene resolviendo el presupuesto que se necesita en este sector para seguir obteniendo los buenos desempeños de los maestros y por ende de los estudiantes.

Es así que podemos citar muchas experiencias de prácticas pedagógicas que a la fecha se han ido premiando a nivel nacional tanto a directivos como a docentes hace siete años que se vienen realizando este tipo de reconocimiento a los maestros es así que los maestros y maestras que han logrado participar y ganar se encuentran hoy reconocidos y agradecidos por parte del MINEDU, pues a través de estos concursos se busca revalorar la carrera docente, es así que podemos mencionar algunos de los maestros y directivos con sus prácticas pedagógicas ganadoras:

Mencionamos al Proyecto TIERRA DE NIÑOS que ocupó el primer lugar en el Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes del año 2017, ubicada en la Institución Educativa N° 50482 de Huacarpay la cual se encuentra en el Departamento de Cusco, Provincia de Quispicanchi, Distrito de Huacarpay, a cargo de dicho proyecto se encuentran la profesora **Yanet Honor Ccasa Peralta** y la **maestra Norma Cagidias**, este proyecto incorpora diversas actividades innovadoras desde el año 2010, como es los recursos audiovisuales, cámaras fotográficas, filmadoras, los estudiantes realizan investigación realizando entrevistas a los sabios de la comunidad, así mismo se comunican con estudiantes del país de Inglaterra para compartir experiencias, la escuela posee un estudio radial la cual fue equipada con el apoyo de las autoridades locales así pueden ejecutar su noticiario y otras actividades periodísticas desarrollando así el enfoque comunicativo textual y demostrando un buen desempeño en su práctica docente.

De igual forma podemos citar a la **maestra Marilú Lazo Chicoma**, docente de aula de la Institución Educativa Jesús niño de San Juan de Lurigancho Lima, la experiencia exitosa consiste en que los estudiantes del segundo grado que están a cargo de la maestra en mención son escritores, es decir, dibujan y escriben asociando la escritura a sus recuerdos de infancia, comprenden textos orales que la maestra les cuenta, pero a la vez también escriben a través del plan de escritura, además los niños están recibiendo aprendizajes que parecen complejos para su edad pero lo hacen muy bien a través del juego, ella ha sido ganadora con este proyecto en el año 2018 en el segundo lugar, demostrando un buen desempeño docente en su práctica pedagógica, pues a través de este proyecto el MINEDU le ha dado la oportunidad de desenvolverse con creatividad y ha valorado mi trabajo lo cual la ha hecho sentir valorada a nivel personal y profesional.

Otro proyecto de las buenas prácticas pedagógicas podemos mencionar a **HABIA UNA VEZ...** Leyendo y creando perteneciente a la **Institución Educativa N° 34055 la Quinoa Cerro de Pasco**, en el cual la experiencia exitosa consiste en que el primer año el estudiante es LEO, el segundo año es PIENSO, el tercer año es ME COMUNICO, el cuarto año es ME INTEGRO, el año cinco APRENDO, este proyecto ha sido construido con el apoyo de IPAE, construyendo escuelas exitosas con la finalidad de dar a los estudiantes las herramientas para aprender y despertar las capacidades dormidas, el director y los maestros que han desarrollado el proyecto han demostrado tener buen desempeño en su práctica pedagógica en el Marco de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, a ello la comunidad educativa manifiesta estar conformes pues muchos años atrás la carrera docente no era valorada por más proyectos que se hacía, una vez planteada y ejecutada la Ley sentimos que los maestros estamos siendo importantes y valorados a través de nuestro trabajo.

La **Institución Educativa N° 153 Sagrado Corazón de Jesús de Moquegua** con el Proyecto ME GUSTA LEER a cuyo liderazgo se encuentra la maestra Fanny Torres Mamani, profesora de Educación Inicial, la maestra sustenta que este proyecto nace gracias a la motivación de obtener un estímulo económico a nivel profesional, y saber que el MINEDU reconoce las estrategias planteadas por

los maestros y saber que lo está haciendo bien es gratificante para ella y su profesión, es una forma de hacerla sentir realizada profesionalmente, saber que el Ministerio nos da la oportunidad de modificar a la sociedad a través de las buenas prácticas docentes y que estas se traslucen en la Ley, es decir, el Estado se preocupa por que la Ley se cumpla y eso está muy bien, reconforta la profesión y la revalora.

1.3.3 Marco Espacial

En este espacio sustentaremos y describiremos la Provincia de Canchis y el Distrito de Sicuani puesto que es el espacio en el cual se centra la investigación y posee el mayor número de maestros que están en estudio de investigación.

Etimología

Canchis es el una de las trece provincias del Departamento del Cusco pertenece a las llamadas provincias altas por su ubicación sobre el nivel del mar que es de 3500 a 4000 msnm, lo que hace que tenga un clima más frío al resto de las provincias, pero también posee clima seco y variado según las estaciones del año, Canchis provienen de la palabra QANCHI que significa maíz pequeño. Es así que también nos centramos en la población de Sicuani por que es la capital de provincia y la palabra Sicuani deriva de dos voces quechuas SICUA – ANI. la primera **SICUA** es el nombre que se le dio a la paja brava que existe en el lugar, conocida a nivel de la Región con el nombre de ichu, y **ANI** es el sufijo que denota abundancia por haber bastante ichu en la zona mencionada. Ambas palabras denotan abundancia de paja brava en el lugar.

Población

El Distrito de Sicuani se encuentra al Sureste del Perú, es uno de los distritos de mayor población a nivel del Departamento del Cusco, es uno de los 8 distritos de la Provincia de Canchis cuya población estimada en el último censo poblacional del año 2017 es de 62 747 habitantes en su totalidad, considerada la capital de

Provincia, posee 30 comunidades en su ámbito rural y esta sobre los 3 548.75 msnm lo cual hace que presente inviernos muy fríos.

En cuanto a la población magisterial a nivel de la Región es de 24 949 docentes y a nivel del Distrito de Sicuani, es una población de 3625 profesores pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local de Canchis la cual está ubicada en la misma localidad de Sicuani, Urbanización Manuel Prado, Avenida Centenaria 243, de los cuales se encuentra repartido en Educación Inicial, Educación Primaria, Educación secundaria y Educación especial, en esta Provincia existen aproximadamente 516 instituciones educativas entre públicas y privadas de los cuales en Sicuani hay 245 escuelas repartidas en estatales y particulares, lo que es el caso de la gestión pública directa es un número de 200 escuelas y la gestión privada 32 instituciones educativas y 13 instituciones de educación superior.

La población elegida posee una variedad de profesores en su desempeño laboral, los maestros que se han formado en diversas casas de estudio provienen de familias humildes, de condición económica baja a regular, Sicuani como población educativa es muy numerosa tanto en sus docentes como en sus estudiantes,

Muestra

La población elegida refiere a un número de cinco docentes entre varones y mujeres que en la actualidad ocupan cargos directivos y docentes, nombrados, designados y contratados y que se encuentran en las diversas escalas magisteriales los cuales han tenido diversos logros y méritos como docentes en su desempeño laboral, pese a sus éxitos como docentes con buen desempeño laboral, muchos de ellos no han tenido el reconocimiento como indica en la Ley, por ello han preferido poseer otro tipo de ingresos para el hogar, restando importancia al trabajo educativo como docentes de aula.

La muestra tomada posee tres maestras y dos profesores, cuyas instituciones educativas se encuentran en el entorno rural, semi rural y urbano, cabe aclarar que algunos de ellos son docentes EIB (Educación Bilingüe Intercultural, es decir hablan el quechua y castellano por lo que enseñan en esas dos lenguas, el otro grupo son monolingües, también se ha considerado características como los logros alcanzados, inestabilidad laboral, desempeño docente, expectativas entre otros.

1.3.4 Marco Temporal

Según **HERNANDEZ SAMPIERI**, en la investigación se debe delimitar el marco temporal, delimitar considera a la ubicación en el tiempo, es decir, el período de tiempo requerido para ejecutar la investigación. De acuerdo a lo referido la investigación contempla leyes y normas sobre la calidad de la educación y mejoras en el desempeño docente y su práctica pedagógica, por ello en sustento de autores es que la presente investigación se delimita de manera temporal siendo un requisito imprescindible y obligatorio.

El estudio de la presente investigación se realiza en el año 2019, los casos tomados son cinco por la relevancia e importancia que existe en la ejecución de proyectos y buenas prácticas docentes de los maestros y maestras en esta localidad, a ello se suma los diversos concursos ganadores que existen de otros docentes y la buena reputación y prestigio del cual gozan los maestros y maestras de este lugar a nivel de la Región del Cusco, a ello se suma que Sicuani ha logrado obtener los mejores resultados en las Evaluaciones Censales aplicados en los últimos tres años tanto en comprensión lectora como en resolución de problemas a nivel de la Región.

Desde el año 2012 en que se aplica la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 con diversos nombres y números la cual sufre algunos cambios para su mejora, se van ejecutando de manera paulatina los concursos de LA BUENA ESCUELA, BUENAS PRACTICAS PEDAGÓGICAS, LA ESCUELA QUE QUEREMOS, PALMAS MAGISTERIALES, entre otros, las cuales se continúa realizando hasta el día de hoy.

1.3.5 Contextualización

Histórica

¿De qué manera el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?

En el Perú la educación ha pasado por una odisea, y por ende la Ley actual sufre una serie de cambios en la historia de la educación de nuestro país, hasta que hoy se aplica como una reforma educativa, es así que en el siglo XX podemos mencionar tres reformas educativas según Emilio Morillo Miranda (Lima- Perú), la Reforma Civilista, La Reforma Educativa y la Reforma Neoliberal, los cuales han aportado ápices para la formulación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, la primera reforma fue muy criticada y desplazada pues se creía que el problema de la educación moraba en la educación de las élites, de los dirigentes y que el trabajo no educa, el trabajo enriquece.

Posteriormente y con el pasar de los años se dio paso a la segunda reforma educativa en el año 1972 como la escuela nueva con rasgos y características europeas, estuvo en boga el paidocentrismo, es decir, el profesor era el centro del aprendizaje con una concepción de currículo integral, esta reforma tuvo su final tras la oposición del gremio magisterial y la política de enfrentamiento del gobierno de turno, a ello se suma la burocracia imperante de ese entonces, posteriormente el Gobierno de Alan García formula proyectos educativos que nunca fueron promulgados.

La Reforma Educativa Neoliberal vino con el Gobierno de Alberto Fujimori con las frases de modernidad de la educación, calidad educativa y libertad en la enseñanza, pero tuvo serios problemas por la hiperinflación que originó el shock de 1990, detectando múltiples problemas como es el uso inadecuado de los métodos en la escuela, falta de infraestructura y equipamiento escolar, sueldos bajos en los profesores, gestión ineficiente, pérdida del liderazgo nacional del Ministerio de Educación, por lo que se implementa una serie de programas en

educación, como es la alimentación de los estudiante, énfasis en la construcción de locales escolares, Racionalización del personal del Ministerio de Educación, se articula el programa de inicial y primaria con PLANCAD y PLANGED 1995, medición de la calidad, capacitación docente, dotación de textos escolares.

Lo que hasta hoy se puede valorar de esta última reforma es el enfoque constructivista, enfoca al estudiante como el centro de su propio aprendizaje, el niño es el constructor de su aprendizaje y el maestro el facilitador o mediador, por otro lado en este período campea la corrupción que ahonda más el problema educativo, calidad y equidad fueron las dos mayores dificultades que nuestro país ha conllevado, la calidad de la educación ha bajado y las desigualdades se han profundizado, las brechas entre el campo y la ciudad han sido alarmantes, a ello se suma los salarios bajos y paupérrimos que en ese entonces percibían los maestros, pues esta reforma educativa fue un fracaso. Las perspectivas con el Gobierno Transitorio de Valentín Paniagua fueron:

- Consulta Nacional del PEN.
- Implementación del D.S N° 017-2001 que da autonomía a los directores de instituciones educativas.
- Proceso de la revalorización de la carrera docente.

Como podemos ver tras esta situación quedó pendiente una reforma educativa que responda a las necesidades educativas que necesita el Perú, la educación contaba con la Ley del profesorado N° 24029 de 1984 con el pasar de los años en el Gobierno de Alan García Pérez se da respuesta y se crea la Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062 con disputas entre los anteproyectos de Ley del Gobierno, las marchas y contramarchas de reclamo del magisterio peruano. Los docentes no reconocieron sus bondades y aciertos y el gremio del SUTEP, así como el Colegio de Profesores del Perú interpuso algunas demandas para que pierda su legalidad y sea invalidada, con el pasar del tiempo se convirtió en una discusión sobre el desempeño docente que fue gestionada sin aciertos por parte del MINEDU.

Tras las diversas convocatorias que el Ministerio de Educación ha realizado para que los maestros migren de la ley del profesorado N° 24029 a la Ley de Reforma Magisterial N° 29062, las expectativas del Estado no fueron cubiertas, uno por que se presentaron menos postulantes que vacantes ofertadas, lo otro fue que los maestros que pasaron de manera automática de la LCPM a la LRM, los llamados cobijados, no han satisfecho las perspectivas del MINEDU y el Gobierno actual, a ello se suma que la Ley presenta problemas en su formulación pues en ella se presenta el concurso en el área de investigación cuando esta no han sido ofertada, denotando así que los maestros no están preparados para ello y que tampoco es parte de sus propias nociones de desempeño.

Posteriormente el 25 de noviembre del año 2012 se promulga la Ley de Reforma Magisterial con un régimen único para todos los docentes y en base a la meritocracia, mejora de salarios, mejores beneficios y oportunidades en la profesión docente, áreas profesionales de la carrera, capacitación docentes, oportunidades para ascender de escala, concursos de acceso a cargos de mayor responsabilidad, así como las asignaciones e incentivos para los maestros y maestras que laboran en condiciones especiales.

Política

¿De qué manera el factor político favorece al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?

En todo el mundo los gobiernos de turno siempre han puesto a la educación como una visión de desarrollo para su país, sin embargo, no siempre ha sido la prioridad, por ello observamos que existen países con muy buenos resultados en las pruebas internacionales PISA, así como países que poseen los últimos lugares en este ranking de pruebas. Cada Estado, hoy más que nunca se preocupa por optar una política educativa que desarrolle competencias en los estudiantes, por ello existe la necesidad de plantear y proponer políticas, proyectos, leyes, que administren la educación de manera correcta y desarrolle a la sociedad en un país

que demuestre cultura y educación superior al resto y sobre todo que alcance la calidad de la educación.

En diversos países europeos se observa que el Estado prioriza la educación, a comparación de los países en vías de desarrollo en el cual sus políticas educativas han sido numerosas tratando de encontrar las mejores propuestas, como en el caso del Perú que siempre se ha buscado una escuela marca Perú sin obtener resultados deseados, en la actualidad, haciendo una evaluación de las muchas políticas educativas implementadas los errores han sido muchos, en la década de los 80 se implementaron políticas educativas ensayadas en otros países, y en los años 85 con el ex Presidente Alan García no hubo continuidad en materia educativa con el anterior gobierno y propusieron una serie de mecanismos e implementación de leyes a través de sus ministros de entonces Grover Pango y Mercedes Cabanillas. Al finalizar este periodo de gobierno se dio el ingreso masivo de docentes que no tenían título pedagógico, solo ingresaban con el mérito de ser partidarios del gobierno de turno.

Con la llegada del ex presidente Alberto Fujimori en los años 90 y sus periodos de gobierno, tras la crisis de corrupción de entonces se dio respuesta a los problemas educativos con el Programa de Mejoramiento de la calidad de la Educación Peruana, hecho que se focalizó en la construcción de locales escolares que poco o nada contribuyo a la verdadera visión de la educación. La corta y transitoria posición de Valentín Paniagua por sus nueve meses de gobierno se realizó la Consulta Nacional de Educación en el 2001 para sentar las bases de un Acuerdo Nacional lo cual fue motivo para poner a la educación en una Agenda Nacional por la Educación y el objetivo primordial seria la revalorización de la educación, descentralización y democratización de la educación, elevación de la calidad de la educación superior hacia estándares de calidad internacional entre otros lo cual se vino abajo con el nombramiento de 20 mil maestros contratados sin evaluación solo con los años de servicio.

En el periodo de gobierno de Alejandro Toledo, aunque tuvo muchos desaciertos por la variedad en su agenda que luego fue cayendo uno a uno

convirtiéndose en un gobierno más que sigue la ruta común en política y educación, sin embargo en ella se puede rescatar la implementación de una nueva Ley General de Educación 28044 cuya iniciativa fue desde el Congreso de la República, la creación del Consejo Nacional de Educación, la organización del PEN, participación en planes educativos largo y mediano plazo.

En su segundo periodo de Alan García Pérez, la Ley General de Educación presenta una serie de potencialidades que en el periodo de Toledo no se concretaron, es así que se implementa el PEN, la propuesta de una Carrera Pública Magisterial lo que acarrea conflictos con y escenarios de desencuentros entre lo político y lo educativo, es decir, el gobierno frente al magisterio, representado por el SUTEP, es ahí cuando se crea el Colegio de profesores del Perú con la Ley N 20530 a finales de su gobierno, concluyendo con la carencia de inversión para el sector, superposición de normas con predominio de la gestión administrativa y financiera sobre la pedagógica, idoneidad del currículo para la educación básica, falta de materiales e infraestructura deteriorada.

En suma, la odisea de la educación peruana en materia política ha traído aciertos y desaciertos a la fecha los maestros cuentan con mejores salarios, pero nada indica que la calidad de la educación que siempre se ha buscado haya mejorado, si bien es cierto que hay mejoras, pero esas mejoras no han sido ni son sobre la calidad de los aprendizajes de nuestros estudiantes, y si los hay son mínimos, entonces nos preguntamos ¿Qué está pasando? En estos últimos años se han implementado y aprobado normas, leyes, decretos entre otros, sin embargo, existen maestros que aún no potencian su desempeño laboral en aula, tantas políticas educativas, tantos aumentos de salarios, una Ley meritocrática y entonces cuales son los resultados en educación.

Cultural

¿De qué manera el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?

La educación desde tiempos remotos siempre ha buscado la calidad, por ende, la reducción de la pobreza y potenciar el desarrollo del país en sus diversos aspectos, para ello según diversos autores y el Banco Mundial en su libro “Por una educación de calidad en el Perú” menciona tres aspectos importantes y primordiales los cuales se vienen trabajando en la actualidad desde la escuela, y se refiere a los estándares educativos, rendición de cuentas y fortalecimiento de capacidades.

El Perú en la actualidad posee estándares de aprendizaje que el estudiante de la Educación Básica Regular debe poseer al culminar la secundaria, en base a ello se toman los desempeños que los estudiantes deben desarrollar al culminar cada ciclo y se evalúan las competencias, sin embargo, existen muchos docentes que aún no evalúan competencias, sino la parte académica, es decir, conceptos, resolución de ejercicios entre otros, pero, la Ley de acuerdo a los factores o indicadores que el maestro debe evaluar dentro de sus competencias en el Marco del Buen desempeño docente indica que se debe evaluar competencias y están deben estar apuntando a los estándares de aprendizaje que a lo largo de la educación Básica están agrupadas por ciclos, el conjunto de todos estos estándares hacen a su vez los estándares educativos nacionales.

La rendición de cuentas es un factor importante en el desempeño docente y directivo, la Ley de Reforma Magisterial en su Atr, N° 5 nos dice que el objetivo principal de esta Ley es que el maestro así como el directivo y autoridades educativas tengan que contribuir y garantizar la calidad de la educación en todas las escuelas del país, a través de su buen desempeño docente, pues el niño o niña tienen derecho a recibir una educación de calidad, este tema se refuerza con los dominios, competencias y desempeños que debe poseer un maestro o maestra lo cual se describe en el Marco del Buen Desempeño del Docente y el Marco del Buen Desempeño del Directivo.

Las demandas a nivel de educación son muy altas, pues se aborda como idea final el fortalecimiento de capacidades, este tema apunta a desarrollar las

diversas competencias en el estudiante que a su vez formará una persona competente, lo cual significa que será capaz de resolver todo tipo de problemas en su vida cotidiana, lo que significa que el desempeño del docente es arduo, delicado y muy importante pues lo que el Ministerio de Educación a través de la Ley de Reforma Magisterial desea alcanzar es que el maestro sea competente y este capacitado para desarrollar aprendizajes en los estudiantes, para ello existe diversos concursos en proyectos educativos así como de acceso a cargos de mayor responsabilidad.

Social

¿De qué manera el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?

En el aspecto social, la educación tiene un rol importantísimo, pues el crecimiento económico y la desigualdad social ha sido un factor condicionante en la educación de nuestro país, el nivel educativo se relaciona estrechamente con su situación de pobreza cada jefe de familia pobre tiene solo estudios de educación primaria y los jefes de hogares no pobres tienen de alguna manera educación secundaria. La parte laboral también juega un papel imprescindible el empleo y desempleo sea en la parte rural o urbana, los jóvenes deben trabajar en vez de estudiar, una gran parte de jóvenes sean mujeres o varones trabajan mas no estudian, es así que los jóvenes de recursos económicos más humildes abrazan la carrera docente, el sistema educativo nacional contribuye poco o nada a favorecer el ingreso de estudiantes con buen perfil y capacidades competitivas abracen la carrera magisterial,

Muchas personas afirman que de nada servirá mejorar los aprendizajes y capacitar más a los maestros si no se combate el problema de la corrupción, es cierto que desde hace décadas se ha estado luchando contra este problema, sin embargo no se ha podido eliminar por completo, a ello se suma los cargos de confianza en los diversos órganos desconcentrados como DRE y UGEL , la

sociedad observa a la profesión de ser maestro como una carrera ingrata, pobre, sin beneficios, muchas de las familias prefieren que sus hijos sean comerciantes a ser profesores porque se gana muy poco, pese a la presencia de una Ley que hace respetar la meritocracia y los salarios justos, pues muchos maestros no han sido ascendidos a la escala en la que se encuentran por una evaluación de ascenso sino porque se asumió introducir a todos los maestros provenientes de las diferentes leyes a una sola Ley que rige en la actualidad.

1.3.6 Supuestos teóricos

Para sustentar de mejor manera el estudio de la investigación se menciona la doctrina y jurisprudencia de los cuales detallamos algunos autores que contribuyen a la situación materia de investigación, el *Doctor Cornelio Gonzales Torres escribe en la revista de post grado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega* que a nivel mundial y en todo Latinoamérica muchos países han buscado y están buscando la calidad educativa a través de ello el buen desempeño laboral de sus maestros así lograr estándares internacionales en los aprendizajes de los estudiantes y de los docentes. América Latina y el Caribe, así como muchos países han incrementado su PBI al 6% en nuestro país también se vienen aumentando, sin embargo, podemos describir problemas al interior de esta profesión como infraestructura, implementación, equipamiento, déficit en la formación profesional, en la calidad de los aprendizajes que en suma hicieron que el Perú este fuera del ranking latinoamericano y mundial.

Desde el gobierno de Alberto Fujimori se ha ido dotando de presupuesto al sector educación a través del canon minero, sin embargo, no ha sido suficiente debido a la falta de una política educativa nacional, por otro lado la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 trata de dar respuesta a esta problemática pero no asegura el presupuesto que se necesita para ejecutar a cabalidad la Ley y la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021, por lo que hace hincapié en la ausencia de una política sostenida entre las leyes y el PEN.

Otra aseveración es que los maestros a nivel nacional han confundido el verdadero concepto de la calidad de la educación imaginando que la calidad

educativa se da con el incremento de los haberes desvirtuándose el verdadero sentido de la meritocracia, es así que si un docente gana más es porque se prepara más y tendrá la oportunidad de acceder a cargos de mayor responsabilidad. En suma, el autor llega a la conclusión que el impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se relaciona positivamente con el PEN.

El *Doctor en derecho y docente universitario Víctor Juber Moscoso (2016)* Torres quien al realizar un análisis crítico en su página dirigida a sus estudiantes de Legislación Laboral hace constar que la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 no toma en cuenta la existencia del Colegio de Profesores del Perú, creada por la Ley N° 25231 y modificada por la Ley N° 28198 del año 2004 que en sus artículos menciona que para ser miembro del Colegio de Profesores del Perú se necesitan requisitos como el de poseer el título pedagógico sean estos pedagógicos o de universidades del país y revalidado si acaso fuere otorgado en el extranjero, en otro de sus artículos menciona que para ejercer la carrera docente es obligatorio estar colegiado, sin embargo la realidad demuestra que los maestros ejercen la carrera sin estar colegiados estas dos leyes no son congruentes pues la colegiatura de maestros no es efectiva en la actualidad y tampoco se toma en cuenta, quedando esta Ley como figura decorativa.

Podemos observar de manera holística al no existir de manera efectiva el colegio de profesores muchos estatutos de esta Ley no se cumplen existiendo la desigualdad entre maestros colegiados y no colegiados.

El *Doctor Remo Tejeda Navarrete en su libro Análisis de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2015)* nos da algunos alcances y al realizar su descripción denota que la Ley unifica a los maestros de la Ley del Profesorado y la de la Ley de la Carrera Pública, los primeros nunca fueron evaluados, sino reubicados en la nueva Ley garantizando mejores sueldos y los segundos fueron ascendidos automáticamente a la siguiente escala magisterial para evitar reclamos, sin embargo, en la actualidad se observa que todos los maestros que han sido reunidos en una sola ley a nivel de salarios y sueldos son diversos. Es decir, dos maestros que laboran en una misma institución educativa no ganan el mismo sueldo, pues

depende de la escala en que se encuentra y los cargos que éste posee, de la misma manera se toma en cuenta a nivel remunerativo las asignaciones temporales que se les asigna por tipo y ubicación de la escuela donde trabaja el docente y las asignaciones por desempeñar cargos de mayor responsabilidad.

El *Doctor Domingo Jesús Cabel Moscoso (2016)* docente de pregrado en la Universidad y postgrado en la Universidad San Luis de Gonzaga de Ica en su libro *Análisis Crítico de la Ley de Reforma Magisterial* destaca mucho el querer del Estado peruano en erradicar la estabilidad laboral hecho que es recalcado por la Derrama Magisterial, esta Ley debe ser más humana y más real que respete al maestro en su profesión y en su persona y solo así podemos ver y lograr los objetivos que se propone en el desempeño laboral a los maestros y maestras de todo el territorio peruano. Otro caso es que en la Ley a través de su convocatoria se ofertan vacantes limitadas para el ascenso de escalas quedando miles de maestros sin vacancia pese a su aprobación y contar con los requisitos mínimos que se pide en la ley, quedando de esta forma un numeroso conjuntos de profesores decepcionados por no ascender, quedando así relegados y muchos otros renegados dedicando parte de su tiempo a otros tipos de trabajo que si darán ingreso económico al hogar, restándole así tiempo a su trabajo como docentes.

José Rivero Herrera en su libro *Educación, Docencia y clase Política en el Perú*, realiza un análisis crítico sobre la realidad de la educación en el Perú es así que analiza las demandas de la profesionalización docente, la calidad e infraestructura de locales escolares, el currículo y los saberes de la educación del futuro y aterriza en que el papel del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje es insustituible, pero se debe de redefinir el papel que desempeña hacia una educación que cure las cegueras del conocimiento, al mismo tiempo realiza la descripción de características comunes de la carrera docente a nivel de Latinoamérica y concluye comunicando que la evaluación del desempeño docente no tiene que buscar solo defectos y fallas docentes sino un medio de desarrollo profesional y mejora de la calidad educativa al servicio de la sociedad y el aprendizaje de los estudiantes.

Rivero en el análisis de la Ley de Reforma Magisterial sustenta que el maestro puede acceder en su desempeño a cargos de mayor responsabilidad, es meritocrática y podrán ganar económicamente más de acuerdo a su escala que ahora son ocho, tipo de escuela, y según los cargos que asume, entonces el desempeño laboral se ajusta a las evaluaciones del desempeño docente, sin embargo la Ley no solucionara la deficiente calidad educativa, sino, que en el transcurso de la aplicación de la Ley los maestros se sentirán revalorados, mejor pagados y motivados para acogiendo la norma como un instrumento de desarrollo profesional y personal, no como una ley que sea castigadora y que vulnera sus derechos como el derecho al trabajo, derecho que defiende la Constitución Política del Perú, pues los maestros sienten que las evaluaciones sean utilizadas como un mecanismo de cese masivos en el sector, además que estas evaluaciones no sean transparentes y que en medio de esta la corrupción favoreciendo a los que no se merecen.

Entonces Rivero nos hace entrever que lo que se busca en la Ley es tener consenso y aceptación de los maestros que vean la Ley como un herramienta atractiva de ascenso en su carrera que les ayude a mejorar y los motive a escalar, pero lo que observamos es que los maestros no solo se atemorizan con la evaluación, sino que muchos de ellos ya están cansados y prefieren cesar antes de cumplir con las exigencias cada vez más altas que pide la Ley.

EL Doctor Fernando Azañero Sandoval en el trabajo de investigación de la Universidad Enrique la Valle y Guzmán nos da algunas recomendaciones luego de su investigación, asevera que más que tener estabilidad laboral en el Perú se necesita maestros y maestras comprometidos, capacitados, competitivos, incentivando la meritocracia, la evaluación no debe ser tomada como la vulneración de los derechos ni como resultado de despidos masivos, sino como una oportunidad de autoevaluación de las fortalezas y debilidades de los docentes, sin embargo la realidad es otra se observa a muchos maestros temerosos de la Ley, que constantemente están pensando ser despedidos por no aprobar la evaluación y es que las diversas evaluaciones a las que están sometidos los profesores son varias y están en la Ley, muchos de los maestros desconocen los cuatro tipos de

evaluaciones a las que se someten por el desempeño laboral, que es cada tres años lo que significa que el docente debe estar en constante capacitación y actualización, también y muy importante poseer las mejores estrategias como mediadores del aprendizaje de los estudiantes y elevar la calidad de la educación a nivel nacional.

El Ministerio de Educación en la aprobación de la Ley N° 29944 detalla en su artículo 23 en cuanto a la permanencia en la carrera pública magisterial que significa la estabilidad laboral, además sustenta que la evaluación es de carácter obligatorio, una vez realizado los maestros que no aprueben serán capacitados y nuevamente sometidos a examen de no aprobar por segunda vez, serán capacitados nuevamente y volver a rendir la evaluación, entonces de no aprobar ninguna evaluación una ordinaria y dos extraordinarias serán pasibles de retiro de la carrera, para mayor sustento del desempeño docente la Ley en el artículo N° 24 indica que el desempeño del profesor se basa en la evaluación de progreso de los estudiantes como indicador de estar preparado y desenvolverse con buen desempeño en su carrera docente.

Leon Trahtemberg (2017), Especialista en educación en su libro educación para la modernidad, refiere que el Ministerio debe construir a través de una buena comunicación con los maestros la aceptación y el consenso de la evaluación de desempeño, que una evaluación no define el desempeño del docente, que el maestro tiene que esperar ser observado una vez en mucho tiempo para saber cómo está su desempeño con una gama de indicadores que han sido impuestas y no consensuadas ni discutidas con el evaluado y el evaluador, además el maestro se está jugando su trabajo y su desempeño en una hora que va a ser evaluado frente a sus estudiantes, esta evaluación debe dar confianza al maestro, la Ley no debe ser punitiva ni sancionadora, debe permitirle al docente reconocer sus fortalezas y debilidades para mejorar y no para despedirlo.

Trahtemberg manifiesta que se debe mejorar las estrategias del docente en el aula, que motiven a los estudiantes a aprender y que los factores de desempeño del nuevo maestro se perfilen en buscar que lo que hagamos hoy los prepare para

la visión del futuro, la evaluación es única y uniformizadora con desempeños iguales para todos, pruebas estandarizadas para los estudiantes entonces, currículo único, régimen único para todos, negando ser diferentes y tener éxito en educación, revertir esta situación requiere una educación personalizada, un gobierno comprometido y maestros con convicción que apuesten por la educación del futuro, la Ley debe apostar por ello.

Elmis Escribano Hervis Docente Universitario en su revista de educación titulada *El desempeño Docente como factor asociado a la calidad Educativa en América Latina*, aporta con sus teorías, nos explica que la educación es un tema demasiado complejo que está rodeada de múltiples y diversos factores, pero en ella hace énfasis al desempeño docente como factor importante y clave para una educación de calidad, esencial para desenvolverse profesionalmente a la altura de las necesidades de nuestros estudiantes y la sociedad, razón por la cual esta carrera tan importante no debe ser dejada en manos descuidadas, mal preparadas, inconscientes y desmotivadas, al contrario encargar esta tarea a maestros con convicción, bien preparados profesionalmente que posean una actitud responsable y d compromiso con su profesión y sus estudiantes.

El estado debe motivar el reconocimiento social y perfil profesional para que la carrera docente sea atractiva y se pueda atraer a los mejores talentos de la juventud, así forjar mejores profesionales competentes que sean de vocación y no de ocasión.

1.4 Formulación del problema de investigación

La presente investigación se ha formulado para describir los factores del desempeño docente una vez enunciada la Ley, es decir, en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial que es lo que se busca en el trabajo del docente, si bien es cierto la Ley en sus diversos artículos contiene deberes, derechos, sanciones, escalas, movimientos de personal entre otros, no consigna cuales son esos factores, características, indicadores o como quieran llamarlo simplemente no se encuentra normado, los deberes que posee la Ley en cuanto al trabajo docente

están formuladas de manera general, el Manual de Desempeño Docente posee los desempeños del docente en cuatro competencias sin embargo como no se encuentra dentro de la Ley esta puede ser interpretada de manera ligera por qué la Ley no los aclara, si realizamos un análisis exhaustivo a la Ley, no consigna los factores, y entonces lo que se quiere lograr es que la Ley aclare estos factores.

La Ley de Reforma Magisterial es vista como discriminadora y castigadora puesto que vulnera derechos al retirar al profesor de la carrera docente en caso este desaprobe, este hecho no se ha visto en ninguna de las profesiones, tampoco se ha formulado otra Ley que se distinta a la del magisterio, para otras carreras profesionales, entonces, que se quiere formar y perfilar en los docentes, que se busca con la Ley es realmente que se busca mejorar sus desempeños y por ende la calidad educativa, o es que es un pretexto para perfilar y preparar la privatización de la educación de manera secuencial, retirando a los maestros nombrados de la carrera y convertirla en una profesión donde los profesores que ejercen la docencia sean solo contratados y que el Estado deje de hacerse cargo de la educación de los hijos del pueblo. Entonces el planteamiento de nuestro problema se sintetiza en lo siguiente: ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE CONTRIBUYEN AL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944 ¿DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SICUANI-CANCHIS, 2019? ?, además sustentamos nuestros problemas específicos que son cuatro y nos referimos a ellos diciendo: 1. ¿De qué manera el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019? ; 2. ¿De qué manera el factor político favorece al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?; 3. ¿De qué manera el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?; 4. ¿De qué manera el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?

1.5 Justificación

La investigación que se ha elegido pretende determinar los factores del buen desempeño docente para hacer pesquisa de todo aquello que le motiva al docente para incentivarlo en su desempeño laboral una vez aplicada la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 puesto que en la actualidad los docentes han demostrado la exigencia de sus derechos más no de sus responsabilidades, más aún si tenemos una Ley que vulnera derechos en la parte laboral en el Artículo N° 23 de la Ley en la cual describe que el maestro es evaluado cada tres años de manera obligatoria, al desaprobado la primera evaluación de su desempeño, será capacitado, luego se somete a una nueva evaluación llamada extraordinaria, en caso de volver a desaprobado será sometido a una nueva capacitación y evaluación, de volver a desaprobado serán retirados de la carrera.

Como se puede analizar se vulnera los derechos del trabajo en los maestros, dejándolos sin encargo de sus funciones, hasta volver a ser reconvertidos laboralmente a través del Ministerio del trabajo y promoción social, dejando al maestro sin trabajo por un largo periodo de tiempo o de manera definitiva, y entonces nos preguntamos ¿la Ley se ha creado para mejorar la calidad de la educación o para castigar al maestro? Si se sabe que el profesor es la herramienta y el desempeño el factor clave para hacer realidad esa calidad educativa tan deseada, por qué no se toma en cuenta las motivaciones que son los factores más influyentes que poseen los maestros tras optar por esta profesión, es urgente adjudicarse la profesión y el desempeño docente como la mayor responsabilidad a nivel social, esta es la razón por la que la escuela no debe ser dejada en manos irresponsables, mal preparadas, desmotivadas e inconscientes. Sino se trata de dar el reconocimiento y revaloración de la carrera docente dándole un perfil a la profesión, así convertirla en una profesión más atractiva que motive a los jóvenes con talentos, remuneraciones salariales atractivas, el reconocimiento a las buenas prácticas docentes y sus resultados, mejorar las condiciones de trabajo, capacitación inicial y continua entre otros aspectos.

A través de la investigación conoceremos esos factores tan importantes que motivan a los maestros a ser los mejores demostrando en sus experiencias exitosas y que esto sea punto de partida para realizar algunos cambios, mejoras y fortalezas

en la aplicación de la Ley, más aún que los docentes vieran la Ley como un instrumento que los motive a crecer mas no como intimidadora, castigadora y discriminadora.

1.6 Relevancia

La investigación es selecta y relevante porque a través de ella conoceremos los factores tan importantes que motivan a los maestros y maestras tener un buen desempeño, a ser los mejores demostrando en sus experiencias exitosas y prácticas pedagógicas lo mejor de sí y pongan el empeño que merecen a su trabajo y su profesión en bien de los estudiantes, que esto sea punto de partida para realizar algunos cambios, mejoras y fortalezas en la aplicación de la Ley, más aún que los docentes observen la Ley como un instrumento que los motive a crecer, a desarrollarse profesionalmente, revalorar su carrera y no más bien como sancionadora, intimidadora, castigadora y discriminadora y aquella norma que vulnera su derecho al trabajo.

La investigación también es relevante porque pretende plantear y analizar críticamente la Ley en beneficio de los maestros, estudiantes y la sociedad. Ejecutar un análisis exhaustivo a través del derecho comparado con las normas educativas que apunten a los factores que hacen posible el buen desempeño docente, a los maestros les servirá como punto de partida para mejorar, a los estudiantes como beneficiarios del servicio educativo y a los padres de familia como parte de la sociedad que sigue aprendiendo y aporta a la sociedad con el desenvolvimiento personal y servir a la sociedad a través del trabajo diario que desempeña.

1.7 Contribución

El estudio de la investigación va a contribuir a la sociedad y al país, así como al magisterio peruano, al Ministerio de educación, porque a través de ella veremos plasmada los verdaderos factores que contribuyen al buen desempeño de la docencia, punto de partida para que los maestros aclaren y conozcan esos factores de manera detallada y que estas a través del Ministerio de Educación sean formuladas y aplicadas en la Ley, de esa manera la ley se convertiría en un

instrumento que permita el desarrollo de la carrera magisterial a través de la meritocracia que motive al profesor a ascender por las diversas áreas de gestión y escalas que ofrece la Ley.

Favorece también a la sociedad por un cambio y desarrollo nacional, a los estudiantes como beneficiarios del servicio, y a los padres y madres de familia por formar parte de la comunidad educativa.

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo General

Determinar cuáles son los factores que contribuyen al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.

1.8.2 Objetivos Específicos

- 1) Determinar si el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.
- 2) Establecer si el factor político favorece al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.
- 3) Reconocer si el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019
- 4) Determinar si el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1 Hipótesis de la investigación

2.1.1.1 Supuestos

2.1.1.2 Supuesto general

El factor histórico, político, cultural y social se relacionan para contribuir al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.

2.1.1.3 Supuestos específicos

- a)** El factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.
- b)** El factor político favorece al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.
- c)** El factor cultural contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.
- d)** El factor social favorece al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.

2.1.1.4 Categorías

2.1.1.5 Categoría general

- a) Constitución Política del Perú.**

Art. N° 16
Art. N° 17

b) Ley de Reforma Magisterial N° 29944

Art. N° 5
Art. N° 24

c) Ley de Educación 28044

Art. N° 13
Art. N° 31

d) PEN al 2021

e) PEN al 2036

f) Objetivo Estratégico. N°3.Resultado N° 2

2.1.1.6 Subcategorías

- a) Marco del Buen Desempeño Docente
- b) Marco del buen desempeño Directivo
- c) Código de ética del Funcionario Público
- d) Manual de Régimen Disciplinario para directores de II.EE.

2.2 Tipo de estudio

En la investigación se desarrollará el tipo de estudio cualitativo, puesto que se desea realizar una investigación holística analizando de manera crítica y reflexiva, para lo cual no necesariamente lo realiza un experto en la materia, sino que nos permitirá a nosotros como investigadores interpretar a través de la investigación los resultados de manera descriptiva, se sabe que la investigación cualitativa permite al investigador colocar supuestos que luego van a ser analizados con pensamiento complejo para ello se necesita poseer una vaga de conocimientos y analizar con mucho cuidado los resultados más aun tratándose de las leyes que rigen la educación en el país.

El tipo de estudio cualitativo permite profundizar las respuestas, pensamientos, concepciones y la misma Ley en estudio, de manera global como

de manera particular a cada una de las dimensiones o aspectos que enmarca el estudio de la investigación y todo lo relacionado a la información que obtendremos luego de las encuestas, la pesquisa nos permitirá interpretar diversos análisis de autores e investigadores que coadyuvan a la tesis, a partir de ello nos permitirá plantear conclusiones, sugerencias y recomendaciones, y aportar a la Ley en el marco de la nueva docencia en el Perú y aportar a la norma y otros documentos que rigen para los maestros y la educación.

Cabe aclarar que se recopilará información para que a partir de ello se pueda enunciar principios, leyes, enunciados, decretos entre otros que aporten a la Ley y a la sociedad más aun tratándose de la educación, que por cierto enriquecerá y fortalecerá la tarea educativa y el trabajo del docente en todas las esferas de estudio que nos hemos propuesto, es por ello que también la denominados y aclaramos que es un estudio básico.

2.3 Diseño

El diseño de la investigación es no experimental puesto que no habrá manipulación de los supuestos, no hay un antes ni un después, porque, no se está realizando una fase experimental, sino se está desarrollando la observación de un fenómeno en este caso la Ley y el desempeño docente en su fase original, tal cual como se encuentra en el momento realizando un análisis exhaustivo pero reflexivo que no sea quisquilloso sino crítico y analítico, de la misma manera se asocia a la investigación fundamentada porque asocia el estudio de una realidad social investigando la percepción de lo que hacen y piensan los seres humanos frente a la realidad o fenómeno estudiado.

Los diseños utilizados en la investigación son de bastante relevancia e importancia puesto que a partir de la recolección de datos se observarán diversos puntos de vista de los entrevistados los cuales son los protagonistas que acatan la Ley para ser analizados e interpretados a fin de descubrir y constatar los supuestos.

2.4 Escenario de estudio

El Distrito de Sicuani ha sido elegido luego de un análisis y evaluación exhaustiva entre los ocho distritos de la Provincia de Canchis que viene a ser una

de las trece provincias del Departamento del Cusco. Sicuani por ser una ciudad donde se encuentra el mayor número de docentes con mejores prácticas pedagógicas ganadores de varios concursos como la buena escuela, practicas docentes, palmas magisteriales entre otros, otro indicador de elección es que los maestros de este lugar han demostrado poseer los mejores desempeños docentes así como sus estudiantes al concluir la Educación Básica Regular ocupando los primeros lugares en ingresos a las universidades de la Región y los mejores resultados en la pruebas ECE que ejecuta el Ministerio de Educación.

Del mismo modo cabe aclarar que Sicuani es una localidad que el mayor número de profesionales que posee es en educación, es decir, existe bastantes profesores por la presencia de Institutos Superiores Pedagógicos existentes en el lugar, lo cual ha potenciado el desarrollo de este tipo de profesionales y a ello se suma la competitividad que existe entre maestros, maestras y entre las instituciones educativas.

2.5 Caracterización de sujetos

Los casos elegidos pertenecen a maestra y maestros con buen desempeño docente, los cuales se ubican en Instituciones educativas del Distrito de Sicuani, Provincia de Canchis, Departamento del Cusco, se toma en cuenta sus desempeño laboral, logros alcanzados, méritos y deméritos, sanciones, ejercicio del trabajo, para ello se ha tomado en cuenta maestros y maestras con experiencias exitosas, proyectos con buenas prácticas pedagógicas, así como docentes que aún no han alcanzado la realización profesional pese a su buen desempeño docente,

Los casos tomados son cinco seleccionadas minuciosamente eligiendo a docentes con buenos resultados en pedagogía y estrategias para obtener resultados más veraces y contundentes que respondan a la investigación y aporte a la Ley, de los cuales se ha elegido diversidad de características poseyendo entre ellos, designación, nombramiento o contrato según sea el caso, existe también diferentes escalas magisteriales, tipo de escuela rural y urbano y procedencia de los maestros en cuanto a la Ley.

2.6 Plan de análisis o trayectoria metodológica

La investigación en su aplicación contiene varios pasos que son secuenciales y nos ayudaran a ejecutar e implementar de manera eficiente nuestro estudio, para ello realizaremos los siguientes pasos a seguir:

1. Se procederá a la recolección de información para sustentar y establecer el capítulo I de nuestra investigación, determinar la aproximación temática, analizar los antecedentes nacionales e internacionales, así como las bases legales que sustentan nuestra investigación y la definición de los términos que en algunos casos por ser un lenguaje técnico de la carrera en estudio puedan sufrir algún tipo de complicación para su entendimiento, definiremos el marco espacial ubicándonos en el lugar de los hechos así como el marco temporal para describir el tiempo en el cual se realiza el fenómeno en estudio, de la misma forma que se establecerá la contextualización histórica, político, cultural y social que dará mayor sustento a la tesis, enfocándonos siempre a los objetivos que persigue la investigación.
2. Luego procederemos a reconocer los medios y materiales del capítulo II, identificar los supuestos, categorías, el tipo de estudio y el diseño de la investigación.
3. Seguidamente identificaremos la caracterización de los sujetos en estudio y realizar el presente plan, determinar el tamaño de la población y muestra, establecer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el rigor científico a la que se someterá la investigación y por ende a los aspectos éticos con la que debe contar la investigación en su totalidad.
4. Posteriormente se preparará la guía de entrevista que se aplicará a los cinco maestros objeto de investigación de la tesis, la cual debe ser planteada de manera meticulosa porque pasará por la revisión de expertos.
5. Como siguiente paso se aplicará los instrumentos de la investigación en este caso la guía de entrevista para la recolección de datos de la investigación

materia de estudio, procediendo luego al análisis y recolección de datos de manera cuidadosa, crítica y reflexiva.

6. En esta etapa se realizará las conclusiones, recomendaciones y sugerencias a la investigación dando aporte a la Ley que servirá para posteriores reajustes que hoy puedan ser vacíos o lagunas del derecho laboral.

Manifestamos que la investigación es de tipo metodológica básica, pues no va a permitir ampliar aprendizajes e identificar claramente los factores del desempeño docente en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, así también permitirá plantear enunciados, leyes, principios sobre el desempeño docente y la Ley a fin de contribuir a la calidad de la educación que tanto se busca en nuestro país, perfilando a los factores histórico, político, cultural y social como base para la contribución o mejora del desempeño docente en la aplicación de la Ley.

El método utilizado para la investigación será la observación de los hechos, analizando el fenómeno en su totalidad de manera holística para llegar a conclusiones y dar recomendaciones.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizará el método de entrevista, el cual es un instrumento para la recolección de datos que será aplicada a un conjunto de personas en este caso a maestros y maestras en un numero de cinco docentes a través de preguntas, con la finalidad de acercarnos a las ideas, planteamientos, creencias, pensamientos y supuestos por parte de la muestra.

Por lo tanto, el instrumento en este caso la entrevista nos permite plantear siete preguntas a los cinco maestros que responderán a las preguntas de manera libre sin condicionamientos y aclarando que sus respuestas sean sinceras y de manera anónima.

2.8 Rigor científico

La investigación se sustenta en base a la recopilación de supuestos, el análisis crítico reflexivo y analítico de la información recopilada, contando con el

sustento de otros estudios e investigaciones que se han recolectado a través del repositorio de las diversas universidades y repositorio de la SUNEDU, en cuanto a la veracidad y confiabilidad de la información recolectada se ampara en la muestra de casos tipo la cual sirve para compilar información con la finalidad de sustentar de mejor manera la investigación.

Al mismo tiempo en cuanto a la guía de entrevista será revisada a través de juicio de expertos para validación de las preguntas de tal manera que pasará por un filtro que estará expedita para su aplicación y la veracidad de los resultados en cuanto a la interpretación de las respuestas.

2.9 Aspectos éticos

La investigación planteada se incluye la ética y esta significa un conjunto de normas de comportamiento que posee una sociedad según normas o costumbres sean que reglamentan su comportamiento humano o las acciones que realiza para sí y para los demás en la interrelación que posee en bien de la sociedad en la que vive, por ello la tesis se relaciona al derecho laboral que esta estipulada en el código civil y penal y se subsume en la norma de ética del colegio de abogados del Perú y en el caso que se pueda observar acciones que contravengan contra la ética y la moral se dará parte a las autoridades correspondientes.

Cabe aclarar que también la investigación se someterá a las leyes y normas universitarias por lo que se ha citado y parafraseado más no se ha copiado, evitando así el plagio que se encuentra prohibido por las diversas universidades del país, la investigación será pasada en su momento por un aplicativo que demuestre el trabajo original de los autores.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis De Resultados

Para poder aterrizar en los resultados de la investigación descendemos paulatinamente con el análisis de las preguntas que se realizaron en la encuesta a cinco maestros los cuales se encuentran dentro de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, quienes aportan con su opinión y conocimiento para arribar a constatar o desechar la hipótesis y los supuestos planteados en la presente pesquisa, contribuyendo así al estudio de investigación.

Para dicha encuesta se realizó nueve preguntas mixtas a maestros vinculados a la Ley, que han obtenido buenos resultados en su desempeño docente los cuales se han ceñido a la Ley Marco tal como se ajusta en sus diversos artículos, dicha encuesta se ha ejecutado de manera virtual y presencial, en el siguiente cuadro presentamos los resultados de las entrevistas realizadas a los maestros en mención:

PREGUNTA N° 1	TOTAL
¿Indique Usted, que cargo desempeña en la actualidad en la rama magisterial, y en qué Institución Educativa desempeña su labor?	05

Del cuadro encuesta se deduce que los maestros entrevistados poseen diversas características, entre ellos existe cuatro docentes nombrados y un docente contratado, dentro de los docentes nombrados uno de ellos ostenta el cargo de Director de UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local), cuyo cargo se le accedió por encontrarse aún vigente el ranking de concurso al cargo de mayor responsabilidad que fomenta la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y a la que hace años se sometió bajo concurso dicho maestro, otro de los docentes encuestados muestra el cargo de Especialista de Educación primaria, viene laborando casi 20 años al servicio de la educación y ha pasado por diversos cargos de la función pública en el sector educación, otro de los maestros es Director

designado cargo que asume hace seis años por concurso según la Ley y que fue ratificado en el cargo según la evaluación del desempeño directivo, dicho maestro labora en el área urbana y es Director General de Institución Educativa de los tres niveles, vale decir, inicial, primaria y secundaria, otra de las maestras labora como Directora encargada y docente de aula por lo que desempeña doble función en institución educativa de área rural la cual ha pasado por diversos cargos de manera eventual y aún no ha podido ser nombrada pese a los excelente logros que ha obtenido en la carrera profesional que desempeña.

Como podemos observar los maestros encuestados han tenido la oportunidad de trabajar en diversos cargos y en la actualidad tienen diversas escalas magisteriales, trabajan en diferentes tipos de institución educativa lo que quiere decir, que su Remuneración Integra Mensual (RIM) varía según el tipo y ubicación de su institución educativa en la cual labora y que esta está sujeta a la Ley.

PREGUNTA N° 2	TOTAL
¿En la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial cuales han sido sus logros y cargos que ha obtenido y por los cuales ha recorrido, cuál fue su motivación para llegar a ello?	05

De los cinco docentes entrevistados, uno se encuentra en la séptima escala, otro docente en la sexta escala, dos docentes en la quinta escala y la otra docente contratada que aún no se ha nombrado se encuentra en situación de “SIN ESCALA” por no estar inmerso en la Ley, así mismo manifiestan haber pasado por diversos cargos de mayor responsabilidad como es el caso de Director de UGEL, Jefe de Gestión pedagógica , Especialista en educación, Director de Institución Educativa, jefe de áreas pedagógicas y cargos jerárquicos, estos cargos en muchos de los casos han sido encargados y en otros designados accediendo a ello por concurso de acuerdo a la Ley.

Así también cabe aclarar que dichos maestros han laborado en diversas instituciones educativas por tipo EIB, multigrado, unidocente y por ubicación, rural y/o urbano, rural 1, rural 2, rural 3, frontera, VRAEM hechos que han resultado ser la trayectoria profesional de cada uno de los maestros que se perfilan en la presente investigación materia de estudio. Señalan también que han tenido muchas satisfacciones personales y profesionales, excepto una de las maestras que aún es contratada alega haber sido decepcionada por la aplicación de esta Ley pese a estar aprobada en los diversos concursos de acceso al nombramiento fue eliminada en la segunda etapa.

PREGUNTA N° 3	TOTAL
¿Cuáles son sus expectativas como docente frente a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?	05

De los cinco docentes que es el 100% afirma de manera contundente que el Estado a través del MINEDU (Ministerio de Educación) debe cumplir una de sus promesas que radica en el aumento de sueldos al magisterio peruano a una UIT como reza en el acuerdo de negociación que se hizo en la última huelga indefinida que tuvieron los maestros en contra del gobierno. También se menciona que el Estado debe capacitar a los maestros en sus competencias profesionales y en su buen desempeño docente, pero con profesionales competentes y de primera mano.

El 80% de maestros también alega que sus expectativas radican en que la capacitación de los docentes debe ser en su formación continua y en servicio, y estas deben ser eficientes y de calidad, el 20% sostiene que existe una la Ley de Reforma Magisterial no incluye a los profesores cesantes y jubilados, por lo que sus expectativas serían incluir en la Ley a estos maestros ¿puesto que quisieran ver asegurado su futuro una vez terminada su función al servicio de la educación, pues en algún momento les tocara ser cesantes o jubilados y les gustaría estar incluidos en la norma.

PREGUNTA N° 4	SI	NO	TOTAL
¿Conoce usted los factores del buen desempeño docente que debe poseer como profesional de la educación en el Marco de la Ley de Reforma Magisterial Explique usted al respecto	05	00	05

El 100% de los profesores sustentan que, si conocen los factores del buen desempeño docente, es decir, los dominios que enmarca el documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente, y el documento que es el Marco del Buen Desempeño del Directivo y que a través de ello conocen sus deberes y obligaciones que deben ejecutar e implementar en su labor educativa, alegan que dentro de su desempeño ellos deben cumplir desempeños que está dividido en dominios y categorías y desempeños estos son demasiado exigentes y numerosos por lo que hace que el trabajo se convierta en muy burocrático, arduo y exigente en los cuales muchas veces existe el horario de ingreso más no de salida.

Algunos maestros alegan también que en la Ley de Reforma Magisterial no está incluida los factores del buen desempeño docente, tampoco el de directivos, sino que adicionalmente existe el Marco del Buen Desempeño docente y el Marco del buen Desempeño Directivo en el cual se especifican los desempeños y la forma de trabajo de los maestros y directores frente a la comunidad educativa y las funciones en las que se debe desempeñar a fin de optimizar y perfeccionar su trabajo en aula y su gestión con la institución y la comunidad, acotan también que la Ley debe alcanzar a los funcionarios del Ministerio de Educación y no a sólo a los maestros.

PREGUNTA N° 5	SI	NO	TOTAL
5. ¿En su opinión cree usted que el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? ¿Explique usted al respecto?	03	02	05

En este ítem 5 maestros que son el 100% de la muestra alegan que a través de la historia las reformas educativas y enfoques han ido cambiando y transformándose en el tiempo, hoy la Ley de Reforma Magisterial les ha permitido desarrollarse profesionalmente y han tenido satisfacción personal y económica, además les ha permitido transitar de manera rápida en las escalas magisteriales a diferencia de las anteriores leyes que eran por el tiempo de servicios, es decir, que el que más se prepara accede las mayores escalas y cargos de mayor responsabilidad. Además, se añade que si el docente inmerso en la Ley de Reforma Magisterial cumple con sus funciones y deberes como estipula la Ley no tendría por qué ser desventajosa al contrario le traería muchas ventajas al docente en servicio.

Dos de los maestros entrevistados que representan el 40% de la muestra coligen también adicionalmente que la Ley actual en comparación con otras leyes de antaño tiene desventajas, pues de acuerdo a la Ley el docente para pasar de una escala a otra debe poseer estudios de post grado, certificados, actualizaciones, entre otros, convirtiéndose en un eterno estudiante, eso está bien, pero esos estudios continuos o en servicio lo debe realizar con su propio peculio y muchas veces el dinero que gana un profesor cubre la canasta básica, lo que significa que no estaría garantizando su capacitación, preparación y perfeccionamiento para la labor pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes. En cuanto a las evaluaciones, manifiestan que la Ley presenta cuatro tipos de evaluación, por lo que estresa al maestro y muchos de ellos al menos los profesores antiguos ya se han cansado y esperan de cualquier forma su cese o jubilación.

En el tiempo la historia ha demostrado que la Ley ha tenido mejoras la cual se ha configurado de acuerdo a las necesidades de la sociedad en un tiempo determinado, sin embargo, no es un documento acabado se debe seguir puliendo, incluir en ella que el desempeño docente se evalué a través del desarrollo de las inteligencias, tipos, estilos y ritmos de aprendizaje, y desarrollo de valores éticos morales en los estudiantes.

PREGUNTA N° 6	SI	NO	TOTAL
¿En su opinión cree usted que el factor político favorece al buen desempeño docente? Explique usted	04	01	05

Del ítem N° 6 se deduce que de los 5 docentes encuestados que representan el 100% , 4 de ellos representan el 80% indican que, si favorece porque a través de las diferentes políticas educativas implementadas por los diversos gobiernos de turno se han ido mejorando, diversificando, enriqueciendo y se ha adoptado la política educativa actual y que entre encuentros y desencuentros los políticos, congresistas y gobiernos de turno han aprobado o desaprobado las leyes y se ha llegado a obtener la Ley actual que rige a los maestros.

Una docente que representa el 10% de la muestra indica que no favorece y sustenta que los gobiernos de turno han copiado políticas educativas de otros países sin tener en cuenta las características múltiples y diferentes que posee nuestro país frente a la política adoptada de otros países. Además han querido crear una escuela marca PERÚ, pero con copias de otros países, sin embargo no se ha llegado a concretar, porque han estado cambiando una y otra vez las políticas educativas y con ellas la implementación de diversas estrategias en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, a ello se suma que las DRECs y UGELs no cumplen con realizar la diversificación curricular a nivel regional y provincial y local lo que afecta a la programación curricular anual de los maestros en sus instituciones educativas y por ende a su desempeño, no se cumple la Ley y las normas que emanan desde el Estado a través del MINEDU.

PREGUNTA N° 7	SI	NO	TOTAL
¿En su opinión cree usted que el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.	SI	00	05

Del cuadro observado se puede colegir que el 100% de los maestros han respondido que el factor cultural si aporta al buen desempeño docente a través de la Ley de la Reforma Magisterial, y explican que el factor cultural tiene que ver con la educación y exige que los maestros estén bien preparados y ejerzan profesionalmente la docencia todo ello en beneficio de la niñez y los estudiantes, sin embargo, uno de los maestros comenta casi en la parte final, que el gobierno no se ha dado cuenta como dice LENOVO “ Estamos enseñando a estudiantes del siglo XXI con profesores del siglo XX en salones de clases del siglo XIX” por ello es necesario y muy urgente que el Estado a través del Ministerio de Educación siempre debe capacitar a los docentes en forma continua y permanente así como manda la Ley, además alega la maestra “siempre nos están culpando por la calidad de la educación y es que la culpa no es solo nuestra sino también del Estado y de los padres de

PREGUNTA N° 8	TOTAL
¿En su opinión cree usted que el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.	05

Del cuadro anterior se puede colegir que los maestros explican que en la aplicación de la Ley se empieza a revalorar la carrera docente, mejorar los salarios

de acuerdo a las escalas magisteriales, dar mejor estatus social lo que permite mejorar el estilo de vida y una vida digna al docente, así como también le dan la oportunidad de escalar y poder acceder a los cargos de mayor responsabilidad, percibir mejores salarios y aspirar a mejores oportunidades tanto para el docente como para su familia.

PREGUNTA N° 9	TOTAL
A través del tiempo la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha recogido lo más sustancioso de las anteriores leyes y políticas educativas implementadas, en su opinión que artículos de la Ley no debieron de haberse derogado y cuales propondría usted. Sustente su respuesta.	05

En este acápite los maestros en un 100% respondieron que cambiarían los artículos referidos a la edad de la jubilación del maestro, debería ser a los 55 ó 60 años de edad y no a los 65, el maestro dedica toda su vida a trabajar para sus estudiantes y cuando cesa a los 65 años muchas veces no logra cesar vivo, o cuando llega a cesar no disfruta de una vida de descanso y placer pues ya se encuentra cansado y en la senectud de su vida por lo que muchas veces al paso de dos a tres meses dejan de existir una vez cesado y no disfruta de su pensión de jubilado.

Así mismo se se indica que la Ley de Reforma Magisterial vulnera sus derechos en cuanto a la estabilidad laboral lo cual con la anterior Ley del profesorado se respeta la permanencia del trabajo para el docente, en cambio hoy con la Ley actual no existe, creando miedo, pavor, estrés e inseguridad en los maestros, el gobierno siempre ha mutilado los derechos de los maestros y ha recortado los beneficios tal es el caso que hasta hoy existe la deuda social producto del no pago de algunos beneficios que teníamos los profesores en ese entonces y que hasta hoy no se concreta.

También acotan que incluirían en la norma que el docente no perdería su trabajo pese a varias evaluaciones y que de darse el caso podría ser destacado a otras áreas de la gestión como es el caso de la administración así se evitaría vulnerar derechos como a la estabilidad laboral.

IV. DISCUSIÓN

1.1. Análisis de discusión de resultados

1. ¿Indique Usted, que cargo desempeña en la actualidad en la rama magisterial, y en qué Institución Educativa desempeña su labor?

Como se pudo apreciar las respuestas de los maestros y maestras fueron diversa y variadas, los profesores entrevistados desempeñan cargos de mayor responsabilidad en cargos y ámbitos diferentes, algunos con 30 horas pedagógicas y otros con 40 horas de trabajo cronológico, en escalas diversas, la pregunta se realizó con la intención de conocer las características de cada uno de los entrevistados y de esa forma obtener respuestas desde distintas ópticas, así realizar un análisis exhaustivo, meticoloso y profundo, por ello se ha obtenido también respuestas de docentes rurales, EIB y urbanos, directores con carga laboral y liberados, así como el tipo y ubicación de la institución educativa donde labora cada uno de los profesores, incluyendo una docente contratada, 2 nombrados y 2 designados, existe también dentro de los docentes nombrados una maestra en calidad de directora encargada, así mismo se ha tomado en cuenta los años de servicio del docente para confrontar las ideas y pensamientos de los maestros con muchos años mayor edad vs maestros con pocos años de servicio y jóvenes aún.

Estas características mencionadas se han tomado con la intención de obtener respuestas y opiniones de maestros desde sus diferentes puestos de trabajo para verificar de qué manera ellos y ellas observan la Ley de Reforma Magisterial en cuanto a su aplicación, beneficios, ventajas, entre otros. Así aportar a la Ley desde las opiniones y experiencias vividas por los protagonistas que administra la Ley.

2. ¿En la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial cuales han sido sus logros y cargos que ha obtenido y por los cuales ha recorrido, cuál fue su motivación para llegar a ello?

De la muestra encuestada se deduce que existen maestros que han recorrido por varios cargos de mayor responsabilidad y han experimentado de cerca como se vienen aplicando la Ley, como se puede analizar de las respuestas emitidas por los maestros encuestados se deduce que la mayoría ha obtenido satisfacción personal y profesional por haber logrado alcanzar las escalas más altas y ser remunerados muy bien y es que de acuerdo a la Ley y en la aplicación de esta los profesores poseen su RIM (Remuneración Integral Mensual) que significa que todos sus beneficios económicos lo reciben en un solo rubro y que esta se ajusta de acuerdo al cargo, horas de trabajo, escala, tipo y ubicación de la institución donde labora, alegan también que su mayor motivación fue la remuneración propuesta en la Ley, mayores escalas alcanzadas mayor sueldo.

La Ley de Reforma Magisterial no aplica a los profesores contratados mientras estos no se encuentren nombrados en la Ley, sin embargo los administra en el proceso de contratos, son monitoreados y evaluados de acuerdo a los procesos de evaluación docente que propone la norma, una de las docentes explica que su motivación fue ser nombrada pero que de acuerdo a la Ley en la segunda etapa del proceso de evaluación para el nombramiento es eliminada por tercera vez, puesto que los directores de las instituciones educativas que son designados siempre se han coludido con los docentes que ofrecen beneficios económicos o dádivas personales para la institución o para el comité de evaluación quedando como ganadores docentes que se encuentran con notas mucho menores que dicha maestra. Entonces la Ley en su aplicación no es acorde se busca los mejores docentes, pero se nombra a los más corruptos.

3. ¿Cuáles son sus expectativas como docente frente a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?

Realizando un análisis de la encuesta realizada todos los maestros han respondido que la mayor expectativa radica en la remuneración y que esta no debe quedar como se encuentra en la Ley, se prometió al magisterio peruano en la negociación a través de sus dirigente SUTEP y SUTER el aumento salarial a una

UIT sin embargo hasta hoy solo han sido beneficiados de dos aumentos ambos de 100 soles, se sabe que la canasta familiar ha subido y por ende el sueldo mínimo, los salarios de los maestros pese a ser buenos se exige más, pues los maestros hoy en día si quieren acceder a cargos de mayor responsabilidad deben seguir estudiando con su propio peculio diversos cursos de capacitación y perfeccionamiento, la Ley ni el MINEDU le otorga cursos de este tipo salvo casos con becas que se han dado en pocas oportunidades y en un numero bajo de vacantes que la gran mayoría de maestros no accede.

El Ministerio de Educación tiene la obligación de capacitar a los maestros toda vez que se vienen implementando enfoques educativos cada vez más exigentes y modernos por lo que es necesario y urgente que la Ley considere en su aplicación capacitación y perfeccionamiento continuo y permanente en las diversas áreas de desempeño docente.

4. ¿Conoce usted los factores del buen desempeño docente que debe poseer como profesional de la educación en el Marco de la Ley de Reforma Magisterial Explique usted al respecto

Los docentes en su totalidad responden que si conocen los factores del buen desempeño docente que deben de poseer, estas emanan de la Ley y el Marco del Buen Desempeño Docente, sin embargo al revisar la Ley de Reforma solo encontramos los derechos y deberes, más no sus competencias, desempeños o factores de buen desempeño, lo que evidencia que estos factores no se encuentran en la Ley sino en otro documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente y que adicionalmente a ello existe el Marco del Buen Desempeño Directivo en el primer Marco figuran 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños y en el segundo marco que corresponde al de directivo figuran 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños respectivamente.

En estos documentos Marco se encuentran especificados de manera concreta cuales son sus desempeños y exige que el docente sea eficiente, eficaz y de calidad estos son numerosos como explican los maestros deben hacer trabajo pedagógico con sus estudiantes, pero a la vez está el trabajo con los padres de familia y la comunidad educativa, así como el trabajo colegiado y en equipo a nivel institucional, además tomemos en cuenta que los maestros deben seguir estudiando si desean alcanzar las mejoras escalas, por lo que refieren que el trabajo es estresante y muy exigente, debe recibir capacitaciones, talleres y preparar sus sesiones de clase y programación mensual semanal. Entonces estos factores del buen desempeño son:

Dominio 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

<p><b style="color: #4CAF50;">Competencia 1</p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p><b style="color: #4CAF50;">Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
<p><b style="color: #4CAF50;">Competencia 2</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p><b style="color: #4CAF50;">Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

Dominio 2

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

<p>Competencia 3</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none">11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
<p>Competencia 4</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none">18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
<p>Competencia 5</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none">25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

Dominio 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

<p>Competencia 6</p> <p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>Desempeños</p> <p>30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.</p> <p>32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</p>
---	--

<p>Competencia 7</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>Desempeños</p> <p>33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>
---	--

Dominio 4

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

<p>Competencia 8</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>Desempeños</p> <p>36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p>
--	--

<p>Competencia 9</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>Desempeños</p> <p>39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.</p> <p>40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>
---	---

5. **¿En su opinión cree usted que el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto**

De las respuestas dadas se define que el factor histórico si contribuye al buen desempeño docente con algunas observaciones se avanzó bastante y hoy tienen mejoras salariales y la calidad educativa ha mejorado pero no como se deseaba, se hace hincapié y como es de costumbre analizar la ley en el tiempo y se ha llegado a la conclusión que las Leyes Magisteriales en el tiempo pese a algunos avances también ha afectado la estabilidad laboral y los ascensos peros que se ha ganado bastante con la remuneración, a la vez esta contribuye a que el docente tenga un buen desempeño, siempre este capacitado y ejerza profesionalmente su carrera así la calidad de la educación y los aprendizajes de los estudiantes mejorarían por ende nuestros resultados en las evaluaciones tanto nacionales e internacionales.

En la Ley del Profesorado N° 24029 existía una estabilidad laboral absoluta, el ascenso a las diferentes escalas era automático y la remuneración mensual estaba sujeta a varios rubros y algunas eran temporales, en la Ley que modifica la Ley del profesorado N° 25212 se incluía la evaluación para el ingreso, posteriormente la Ley N° 29062 incluía una estabilidad relativa como la es hoy y su incorporación era voluntaria, en cuanto a la remuneración era propia en un solo rubro como lo es hoy. En el año 2012 y la aplicación de la Ley de Reforma Educativa N° 29944 la incorporación se convierte obligatoria y se implementa cuatro tipos de evaluaciones para el ingreso, para el ascenso, para el desempeño y para el acceso a cargos de mayor responsabilidad.

6. ¿En su opinión cree usted que el factor político favorece al buen desempeño docente en la aplicación de la ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.

Se afirma que la política ha favorecido al sector educación en cuanto a infraestructura, mantenimiento, programas y convenios que coadyuvan a la mejora y fortalecimiento de la calidad educativa, a través del tiempo, los políticos y gobernantes en sus promesas han mejorado la infraestructura educativa, lo que hace que el maestro tanto como los estudiantes estudien en mejores condiciones y

el desempeño laboral mejore, a ello se suma la existencia del programa de MI MANTENIMIENTO para realizar trabajos de mejora y mantenimiento de infraestructura lo que ayuda a los directores de las diversas instituciones educativas a mejorar las aulas y equipar con materiales para el mejor trabajo y desempeño laboral de los profesores y esto les ayuda en su evaluación de desempeño tanto al docente como al directivo cuando les toque ser evaluados.

Existe también el Programa de QALIWARMA para la alimentación escolar que ayuda a los niños a reforzar sus energías y resistir hasta la hora de salida, un niño que no se alimenta bien no aprende bien, por ende, el desempeño del maestro no será validado ni evidenciado en estudiantes que no respondan a los aprendizajes desarrollados, toda esta política implementada a través de los diversos gobiernos ha ayudado y coadyuvado a la educación y el desempeño del docente.

El congreso ha aprobado leyes y decretos que benefician a los maestros como es el caso del pago de la deuda social, se vienen incrementando el sueldo mínimo a pesar de ser ínfimo, en suma, los diversos gobiernos y sus políticas han aportado a la Ley, pero quizás hubiese sido mucho mejor y es que muchas veces se han colocado como Ministros de Educación a economistas, contadores administradores más no un docente que si lo hubo fueron mínimos.

Sin embargo, también debemos observar que la política también ha traído desventajas , menciona dentro de ello que las Direcciones Regionales de Educación así como las Unidades de Gestión Educativa Local no realizan la diversificación por ende no cumplen la Ley, pues a ello si acotamos que a través de la historia se han aprobado leyes y normas que en algunos artículos vulnera derechos y estabilidad laboral para los maestros, crea situaciones de temeridad e inestabilidad por la forma que ha ido transformándose el ser profesor tanto en su significado como en su función social de acuerdo a las transformaciones globales implementando políticas educativas una tras de otra no permitiendo que el docente se empodere totalmente de una, cambiando una y otra vez la forma de planificar, programar y preparar sus sesiones de clase de tal manera que en la evaluación de

su desempeño no tenga óptimos resultados, porque no entiende bien como debe hacer su trabajo.

Además a ello debemos añadir que el SUTEP políticamente solo ha buscado sus conveniencias, y es que el SUTE no existe como un frente de varias corrientes e ideologías gremiales y políticas, lo que en la actualidad coexisten es el trabajo de política en el magisterio y estas son de diversas organizaciones como el caso de PATRIA ROJA, PUKA LLAQTAS, MOVADDEF y los ahora SUTER, CONARE , entre otras y se ha llegado a esto por falta de una democracia sindical, la lucha por esa tan ansiada democracia que hoy ya no existe y que esta esparcida en los famosos SUTER porque los maestros sienten que a nivel regional pueden ser escuchados a través de sus dirigentes.

7. ¿En su opinión cree usted que el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.

Se confirma que la Ley si aporta a la educación y a la cultura, debemos entender que los profesores son los actores primordiales y fundamentales para mejorar la educación y dar calidad en los aprendizajes de los estudiantes a ello se suma que contribuyen a la afirmación y desarrollo cultural de los ciudadanos de una sociedad por ello deben estar bien preparados y ejercer su labor con bastante profesionalismo, al maestro se le evalúa en la aplicación de esta, antes nunca fue evaluado solo supervisado, la Ley de Reforma Magisterial sujeta 4 tipos de evaluación para los docentes, en ella todos los profesores están constantemente capacitándose y perfeccionándose para responder a las demandas de la educación la sociedad y la cultura.

Para que un maestro esté preparado de acuerdo a las nuevas tendencias y enfoques debe estar en cursos, capacitaciones, talleres, diplomados y seguir sus estudios de maestría y doctorado por ende necesita de un presupuesto adicional económicamente, y es ahí donde se produce el disloque entre un profesor bien preparado con un perfil idóneo para la carrera que pide la Ley pero en la realidad

muchos de los maestros peruanos trabajan para la canasta familiar y dejan de lado su preparación continua y en servicio, por ello el fracaso en las evaluaciones y en la acumulación de puntaje para su currículum vitae y por ende convirtiéndose en profesores que enseñan con conocimientos del pasado, a jóvenes del presente que son el futuro del país.

La cultura y la educación siempre ha favorecido los aprendizajes de los estudiantes y por ende el desempeño docente, se exige bastante el respeto a la cultura y en todo caso a la armonía y convivencia entre las diversas culturas, además a través de ellas podemos promover un ambiente inclusivo, el buen vivir, la convivencia, los valores que son políticas educativas que hoy en día se están implementando a través de diversos documentos

8. ¿En su opinión cree usted que el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.

El factor social si contribuye positivamente al desempeño docente pues es una profesión comprometida con el cambio social, se le pide al profesor que enseñe para un nuevo orden social, que considere deja de ser transmisor de conocimiento para ser ahora facilitador, evaluador y seleccionador de los conocimientos. Se convierte en adaptador de la información en función de las características de sus alumnos, siendo además productor de medios y diseñador de nuevas situaciones de aprendizaje, recursos y materiales que lleven al alumno a la adquisición de conocimientos de modo más autónomo.

Además, ser maestro empotrarnos en una profesión envuelta con el cambio social, en el que el maestro no sea un reproductor acrítico de la ideología social imperante, sino un educador para un nuevo orden social, que considere un contrato social, ambiental, cultural, ético, entre otros. Se ha de repensar el papel de la profesión docente en los procesos de construcción de sociedades más justas y

equitativas. Para ello necesitamos un profesorado que asuma un gran conocimiento, un maestro educado y culto, comprometido con su trabajo y desempeño laboral así como la Ley y el MBDD y MBDDir lo indican , que sea capaz de relacionarse con la comunidad, siendo un agente social del territorio y con un alto grado de compromiso con la transformación social y educativa. La profesión docente debe moverse en un delicado equilibrio entre las tareas académicas y la estructura de participación social. Y ello implica ser un agente social comprometido en el territorio y establecer alianzas con todos aquellos agentes de la comunidad que intervienen en la educación de la infancia. Implica reconocer que los profesores pueden ser verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza-aprendizaje, y que pueden intervenir, además, en los complejos sistemas que conforman la estructura social y laboral

9. A través del tiempo la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha recogido lo más sustancioso de las anteriores leyes y políticas educativas implementadas, en su opinión que artículos de la Ley no debieron de haberse derogado y cuales propondría usted. Sustente su respuesta.

En esta pregunta se asevera que los maestros propondrían artículos referidos a la estabilidad laboral, es decir, que la evaluación se ejecutaría para saber cómo están desempeñándose los docentes reflexionar y tomar decisiones para implementar estrategias de fortalecimiento de capacidades y desempeños en su rama profesional, más no para desestabilizar al docente en su trabajo y hacerlo sentir que pronto podría ser despedido y es que la actual Ley de reforma magisterial tienen alcance sólo a los docentes en servicio más no a los jubilados y cesantes y contratados prueba fehaciente que ha excluido a muchos trabajadores de la educación.

Otro de los artículos que se incluiría opinan los docentes, sería lo referido al Colegio de Profesores del Perú, La LCPM N° 29944 no toma en cuenta la existencia de esta institución creada por la Ley N° 25231 de fecha 08 de junio de 1990 la cual fue modificada el año el 30 de marzo del 2004 que en sus artículos 2° y 3° se concluye que para ser miembro del CPP se debe contar con el título

pedagógico y con la colegiatura de manera obligatoria, pero observando en la realidad la Ley ignora la existencia de estos artículos, pues los maestros se sienten que han sido recortados muchos de sus derechos que pese a estar en otras normas no se cumplen.

Así mismo se concluye indicando que el artículo 44 de la ley de Reforma Magisterial otorga la facultad de separación temporal del trabajo a un docente cuando existe una denuncia administrativa o judicial contra éste, lo que colisiona con el derecho fundamental de toda persona en la Constitución Política del Perú en su Artículo 2, inciso 24, literal e), en la cual se declara que toda persona es inocente mientras no se demuestra lo contrario, más aún mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad, por ello este artículo debería ser derogado, han existido casos en los cuales se ha sancionado y finalmente se demostró la inocencia del docente quedando mellado, dañado y perjudicado en el aspecto social, económico y psicológico.

Como ya se ha observado todos los docentes han respondido que la Ley de Reforma Magisterial vulnera sus derechos en cuanto a la estabilidad laboral, en este caso nos referimos a la Ley y realizamos una comparación con la Ley del Profesorado y como resultado obtenemos que anteriormente todos los docentes no eran evaluados como hoy, se nombraban con expediente y años de servicio, hoy con la Ley actual sucede que para el ingreso se someten a evaluación, durante su carrera docente son evaluados en su desempeño cada tres años, y si desean escalar deben ser evaluados, entonces si un docente no aprueba la evaluación de desempeño hasta por tres veces es despedido de su trabajo de manera categórica, sin embargo hoy la Ley se ha reformulado y da apertura para que el docente retirado del servicio pueda acceder a la reconversión laboral a que se refiere el artículo N° 23.

En esta situación también podemos afirmar que la Ley en comparación con otras leyes similares de otros países es punitiva porque la permanencia es condicionada de acuerdo a los resultados que éste obtenga en las evaluaciones de

desempeño en aula y en la institución educativa, pero por otro lado se afirma que la Ley revalora la carrera docente y es meritocrática.

Otro de los artículos que fueron derogados y que hoy no aparece es la remuneración al docente en caso de enfermedad degenerativa o incapacidad el cual se ha recortado en la Ley actual y que aun en la Ley del profesorado N° 24029 y la Ley de la Carrera Publica 29062 existía, pues en estos casos si el maestro contrae algún mal o enfermedad en servicio con acción del mismo el Estado simplemente no se hace cargo, como se analiza esto vulnera sus derechos como trabajadores y como seres humanos que dan su vida por la educación del país.

V. CONCLUSIONES

1. Los factores del buen desempeño docente no están incluidos en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en su estructura y contenido, pese a que considera cuatro tipos de evaluaciones para el docente y directivo, tampoco los menciona, más bien existe adicionalmente el Manual del Buen Desempeño Docente y el Manual del Buen Desempeño Directivo en los cuales si se consideran en ella se determinan que esos factores del buen desempeño están referidos a la preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la institución articulada con su comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
2. El factor histórico si contribuye al desempeño docente pues a través de la historia la Ley de la Carrera Publica Magisterial ha ido cambiando paulatinamente y se ha implementado políticas educativas una tras otras así ha transformado constantemente las estrategias y forma de trabajo pedagógico en los docentes, por lo que hoy los maestros están empoderándose del enfoque implementado por el MINEDU enfoque educativo lo que hace que mejore su desempeño, además en el tiempo se tienen mejoras salariales, una RIM propia, evaluaciones obligatorias.
3. El factor político las políticas implementadas ha impactado bastante al magisterio peruano puesto que los gobiernos de turno han implementado infraestructura, programas educativos y diversidad de enfoques educativos lo cual ha reforzado e implementado fortalecimiento y capacitación en los docentes, pero a la vez traía confusión en la ejecución ahora se ha implementado una política educativa de Estado y no de gobierno, y los docentes empiezan a empoderarse de los nuevos enfoques.
4. El factor educativo contribuye directamente al desempeño laboral puesto que esta asociada directamente con la calidad educativa, nuestro país no ha tenido los resultados óptimos, pero se han hecho esfuerzos y mejoras lo que ha traído avances, la calidad educativa también está asociada a los factores político,

social, económico, cultural, y humano por ello es muy importante el desempeño del docente porque se encuentra limitaciones en el proceso de formación inicial y continua y por ende se ve afectada la calidad de la educación en nuestro país.

5. El factor social contribuye de manera enérgica y dinámica en el desempeño docente pues se evidencia que los maestros tienen un nivel alto de motivación en su buen desempeño docente gracias a la remuneración, bonificaciones y concursos que ofrece la Ley, sin embargo, ha mejorado la calidad de vida del maestro y el estatus social de él y su familia revalorando la carrera docente, pero no contempla a los docentes contratados y jubilados.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los maestros hacen extensivo su preocupación por la profesionalización, perfeccionamiento y capacitación docente y mejorara de su desempeño, pues no debería ser solo el sacrificio del docente sino también del Estado, como parte de un sistema educativo integral y compartido, así cuando se realice la evaluación de los estándares educativos sean satisfactorios para todos y todas, y no echar la culpa a los maestros pues el sueldo que ganan solo alcanza para la canasta familiar básica, sin embargo, hacen sacrificios para seguir capacitando y perfeccionando su profesión.
2. La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 debe incluir como administrados a los contratados, jubilados y cesantes dentro de la Ley y no discriminarlos, así también el Marco del Buen Desempeño Docente y Directivo deben estar incluidos en la Ley para que esta obtenga mayor jerarquía y respeto ante los docentes y administrados.
3. El Estado debe asignar estímulos y remuneraciones temporales a los docentes mientras aplique e implemente proyectos de innovación en sus instituciones educativas para que estas sean ejecutadas de manera eficiente y adecuada, así el desempeño docente y la calidad de los aprendizajes serán mejoradas y eficientes y el profesor podrá desempeñarse y desarrollarse en el ámbito laboral de manera exitosa siendo beneficiados los estudiantes y por ende la sociedad.
4. El Estado peruano debe dar tratamiento especial a la estabilidad laboral del docente donde los profesores encuentren seguridad jurídica en el cual no vulnere sus derechos y la estabilidad laboral y que estén pensando en todo momento que podrían perder su trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azareño, F. (2015) “Incertidumbre Jurídica en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en los docentes nombrados de la provincia de Huarochiri” -2015

Bonilla, M. (2018) “La Evaluación Anual del Desempeño Docente y las Prácticas Docentes- Estudio de Cao del Colegio Santa Bárbara” (2017).

Congreso de la República, (1993). “Constitución Política del Perú” (2017).

Consejo de ministros, (2003). “Ley de Educación N° 28044” (2003)

Gonzales, C. (2015), “Impacto de la ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional año 2021”.

Gonzales, P. (2018) “Sistemas Educativos basado en las Políticas Públicas, caso Finlandia, Chile y Colombia, Lecciones para Colombia desde la Óptica del Derecho Comparado” (2018).

Herrera, J.F. (2016) “Discrepancias normativas e incumplimiento de la Ley de Reforma Magisterial en la Evaluación de los Directivos de las Instituciones Públicas de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo”

Hinojosa, A. (2017) “El Debate sobre la Educación en la Reforma Constitucional Mexicana” (2017).

Hinojosa, R. (2017) “El Debate sobre la Calidad de la Educación en la Reforma Constitucional Mexicana” (2017).

López, H. (2018) “La debida ejecutoriedad de las sanciones en el Régimen de la Ley de la Reforma Magisterial según las garantías constitucionales y su vinculación con la implementación del Proyecto Educativo Nacional” (2018)”.

MINEDU, (2005). "Proyecto Educativo Nacional" (2015).

MINEDU, (2012). "Marco del Buen Desempeño Docente" (2012).

MINEDU, (2014). "Marco del Buen Desempeño Directivo" (2014).

MINEDU. (2015), "Ley de Reforma Magisterial N° 29944-2015"

Quispe, I. (2016) "Análisis comparativo del Derecho a la estabilidad Laboral en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 con las Legislaciones de Argentina, Chile, Colombia y México".

Rivero, J. (2007) "Educación, Docencia y clase Política en el Perú" (2007).

Roberto, P. (2017) "Transgresión de los Beneficios Remunerativos y Pensionarios en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944" (2018).

Santiago, T. (2017) "Implicancias Jurídicas que genera la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en el Magisterio Peruano -2017.

Tapiero, A. (2018) "Empoderamiento en la política Educativa de Colombia" (2018).

Tejeda, R. (2018). "Análisis de la Ley de Reforma Magisterial" (2

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTOS	CATEGORIAS	METODOLOGÍA
"Factores del buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019"	P. GENERAL	O. GENERAL	SUPUESTO PRINCIPAL	Constitución Política del Perú. Art. N° 16 Art. N° 17 Ley de Educación 28044 Art. N° 13 Art. N° 31 PEN al 2021 PEN al 2036 Obj.Est. N°3.Resultado N° 2 Ley de Reforma Magisterial N° 29944 Art. N° 5 Art. N° 24	-Tipo de Investigación: Básico -Diseño: No Experimental Nivel: Descriptivo, explicativo. Método: Inductivo Hermenéutico Enfoque: Cualitativo -Técnica y/o instrumento de recolección de datos: Técnica de Guía Documental (instrumento) y técnica de entrevista a través de cuestionarios.
	P. ESPECÍFICOS	O. ESPECÍFICOS	SUPUESTOS SECUNDARIOS		
	¿Cuáles son los factores del buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019	Determinar cuáles son los factores que contribuyen al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.	El factor histórico, político, cultural y social se relacionan para contribuir al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.		

	<p>1) ¿De qué manera el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?</p> <p>2) ¿De qué manera el factor político contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?</p> <p>3) ¿De qué manera el factor cultural contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?</p> <p>4) ¿De qué manera el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019?</p>	<p>1) Determinar si el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p> <p>2) Determinar si el factor político contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p> <p>3) Establecer si el factor cultural contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p> <p>4) Determinar si el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p>	<p>1) El factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p> <p>2) El factor político contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p> <p>3) El factor cultural contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p> <p>4) El factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 de las instituciones educativas del Distrito de Sicuani-Canchis, 2019.</p>	<p>- Factor histórico</p> <p>- Factor político.</p> <p>- Factor cultural</p> <p>-Factor social</p>	
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO

1. ¿Indique Usted, que cargo desempeña en la actualidad en la rama magisterial, y en qué Institución Educativa desempeña su labor?
2. ¿En la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial cuales han sido sus logros y cargos que ha obtenido y por los cuales ha recorrido, cuál fue su motivación para llegar a ello?
3. ¿Cuáles son sus expectativas como docente frente a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?
2. ¿Conoce usted los factores del buen desempeño docente que debe poseer como profesional de la educación en el Marco de la Ley de Reforma Magisterial Explique usted al respecto?
3. ¿En su opinión cree usted que el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto
6. ¿En su opinión cree usted que el factor político favorece al buen desempeño docente en la aplicación de la ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.
7. ¿En su opinión cree usted que el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.
8. ¿En su opinión cree usted que el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.
9. A través del tiempo la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha recogido lo más sustancioso de las anteriores leyes y políticas educativas implementadas, en su opinión que artículos de la Ley no debieron de haberse derogado y cuales propondría usted. Sustente su respuesta.

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: “**Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019**”

Investigadores:

Bach: SONIA LUISA RODRIGUEZ CHOQUE

Bach: MARIO JULIO MACHUCA JUSTO

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de las encuestas respecto a los **Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019** que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

Item	Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019
1	¿Indique Usted, que cargo desempeña en la actualidad en la rama magisterial, y en qué Institución Educativa desempeña su labor?
2	¿En la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial cuales han sido sus logros y cargos que ha obtenido y por los cuales ha recorrido, cuál fue su motivación para llegar a ello?
3	¿Cuáles son sus expectativas como docente frente a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?
4	¿Conoce usted los factores del buen desempeño docente que debe poseer como profesional de la educación en el Marco de la Ley de Reforma Magisterial Explique usted al respecto
5	¿En su opinión cree usted que el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto
6	¿En su opinión cree usted que el factor político favorece al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted
7	¿En su opinión cree usted que el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.
8	¿En su opinión cree usted que el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.
9	A través del tiempo la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha recogido lo más sustancioso de las anteriores leyes y políticas educativas implementadas, en su opinión que artículos de la Ley no debieron de haberse derogado y cuales propondría usted. Sustente su respuesta.



PROMEDIO DE VALORACIÓN

95 %

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buenas **e) Muy buena**

Nombres y Apellidos: VICTOR RAUL VIVAR DIAZ

DNI N° 32814221 Teléfono/Celular: 965453491 / 975043498

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, LA MOLINA.

Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL

Lima, 18 de octubre del 2020



DNI - 32814221
VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
MAGISTER

Firma

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **“Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019”**

Autores:

Bach: SONIA LUISA RODRIGUEZ CHOQUE

Bach: MARIO JULIO MACHUCA JUSTO

1.1 Nombre del Instrumento: Entrevista

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
3. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
4. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
5. Organización	Existe una organización lógica																				X	
6. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
7. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de																				X	

	investigación																			
8.																				
9. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X	
10. Coherencia	Entre los índices e indicadores																		X	
11. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X	
12. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X	

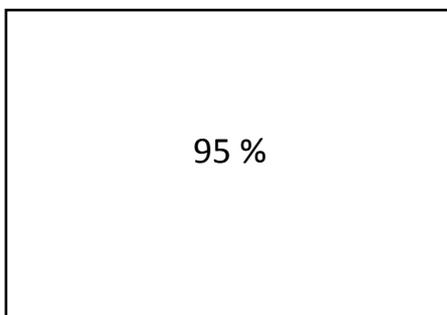


PROMEDIO DE VALORACIÓN
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

 95 %



PROMEDIO DE VALORACIÓN



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buenas **e) Muy buena**

Nombres y Apellidos: VICTOR RAUL VIVAR DIAZ

DNI N° 32814221 Teléfono/Celular: 965453491 / 975043498

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, LA MOLINA.

Título Profesional: ABOGADO

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL

Lima, 18 de octubre del 2020

DNI - 32814221
VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
MAGISTER

Firma



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE
EXPERTO

TESIS: **“Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de
Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019”**

Investigadores:

Bach: SONIA LUISA RODRIGUEZ CHOQUE

Bach: MARIO JULIO MACHUCA JUSTO

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de las encuestas respecto a los **Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019** que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

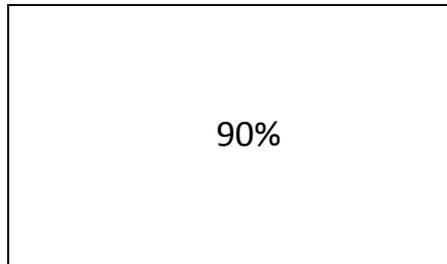


TESIS: Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019

Item	Factores del Buen Desempeño Docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial en la Provincia de Canchis- 2019
1	¿Indique Usted, que cargo desempeña en la actualidad en la rama magisterial, y en qué Institución Educativa desempeña su labor?
2	¿En la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial cuales han sido sus logros y cargos que ha obtenido y por los cuales ha recorrido, cuál fue su motivación para llegar a ello?
3	¿Cuáles son sus expectativas como docente frente a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?
4	¿Conoce usted los factores del buen desempeño docente que debe poseer como profesional de la educación en el Marco de la Ley de Reforma Magisterial Explique usted al respecto
5	¿En su opinión cree usted que el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto
6	¿En su opinión cree usted que el factor político favorece al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted
7	¿En su opinión cree usted que el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.
8	¿En su opinión cree usted que el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.
9	A través del tiempo la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha recogido lo más sustancioso de las anteriores leyes y políticas educativas implementadas, en su opinión que artículos de la Ley no debieron de haberse derogado y cuales propondría usted. Sustente su respuesta.



PROMEDIO DE VALORACIÓN



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buena** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378 8

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

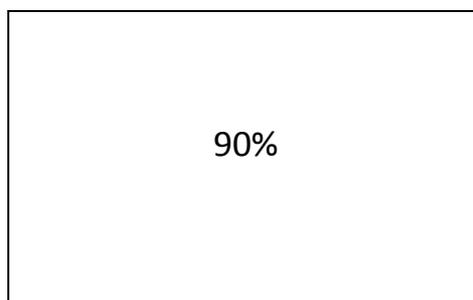
Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Lima, 18 noviembre del 2020

Firma



PROMEDIO DE VALORACIÓN



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378 8

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Lima, 18 noviembre del 2020

Firma

ANEXO 4: ENTREVISTAS

1. ¿Indique Usted, que cargo desempeña en la actualidad en la rama magisterial, y en qué Institución Educativa desempeña su labor?

Como se pudo apreciar las respuestas de los maestros y maestras fueron diversa y variadas, los profesores entrevistados desempeñan cargos de mayor responsabilidad en cargos y ámbitos diferentes, algunos con 30 horas pedagógicas y otros con 40 horas de trabajo cronológico, en escalas diversas ,la pregunta se realizó con la intención de conocer las características de cada uno de los entrevistados y de esa forma obtener respuestas desde distintas ópticas, así realizar un análisis exhaustivo, meticuloso y profundo, por ello se ha obtenido también respuestas de docentes rurales, EIB y urbanos, directores con carga laboral y liberados, así como el tipo y ubicación de la institución educativa donde labora cada uno de los profesores, incluyendo una docente contratada, 2 nombrados y 2 designados, existe también dentro de los docentes nombrados una maestra en calidad de directora encargada, así mismo se ha tomado en cuenta los años de servicio del docente para confrontar las ideas y pensamientos de los maestros con muchos años mayor edad vs maestros con pocos años de servicio y jóvenes aún.

2. ¿En la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial cuales han sido sus logros y cargos que ha obtenido y por los cuales ha recorrido, cuál fue su motivación para llegar a ello?

La Ley de Reforma Magisterial no aplica a los profesores contratados mientras estos no se encuentren nombrados en la Ley, sin embargo los administra en el proceso de contratos, son monitoreados y evaluados de acuerdo a los procesos de evaluación docente que propone la norma, una de las docentes explica que su motivación fue ser nombrada pero que de acuerdo a la Ley en la segunda etapa del proceso de evaluación para el nombramiento es eliminada por tercera vez, puesto que los directores de las instituciones educativas que son designados siempre se

han coludido con los docentes que ofrecen beneficios económicos o dádivas personales para la institución o para el comité de evaluación quedando como ganadores docentes que se encuentran con notas mucho menores que dicha maestra. Entonces la Ley en su aplicación no es acorde se busca los mejores docentes, pero se nombra a los más corruptos.

3. ¿Cuáles son sus expectativas como docente frente a la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944?

El Ministerio de Educación tiene la obligación de capacitar a los maestros toda vez que se vienen implementando enfoques educativos cada vez más exigentes y modernos por lo que es necesario y urgente que la Ley considere en su aplicación capacitación y perfeccionamiento continuo y permanente en las diversas áreas de desempeño docente.

4. ¿Conoce usted los factores del buen desempeño docente que debe poseer como profesional de la educación en el Marco de la Ley de Reforma Magisterial Explique usted al respecto

Los docentes en su totalidad responden que si conocen los factores del buen desempeño docente que deben de poseer, estas emanan de la Ley y el Marco del Buen Desempeño Docente, sin embargo al revisar la Ley de Reforma solo encontramos los derechos y deberes, más no sus competencias, desempeños o factores de buen desempeño, lo que evidencia que estos factores no se encuentran en la Ley sino en otro documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente y que adicionalmente a ello existe el Marco del Buen Desempeño Directivo en el primer Marco figuran 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños y en el segundo marco que corresponde al de directivo figuran 2 dominios, 6 competencias y 21 desempeños respectivamente.

5. ¿En su opinión cree usted que el factor histórico contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto

En la Ley del Profesorado N° 24029 existía una estabilidad laboral absoluta, el ascenso a las diferentes escalas era automático y la remuneración mensual estaba sujeta a varios rubros y algunas eran temporales, en la Ley que modifica la Ley del profesorado N° 25212 se incluía la evaluación para el ingreso, posteriormente la Ley N° 29062 incluía una estabilidad relativa como la es hoy y su incorporación era voluntaria, en cuanto a la remuneración era propia en un solo rubro como lo es hoy. En el año 2012 y la aplicación de la Ley de Reforma Educativa N° 29944 la incorporación se convierte obligatoria y se implementa cuatro tipos de evaluaciones para el ingreso, para el ascenso, para el desempeño y para el acceso a cargos de mayor responsabilidad.

6. ¿En su opinión cree usted que el factor político favorece al buen desempeño docente en la aplicación de la ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.

Se afirma que la política ha favorecido al sector educación en cuanto a infraestructura, mantenimiento, programas y convenios que coadyuvan a la mejora y fortalecimiento de la calidad educativa, a través del tiempo, los políticos y gobernantes en sus promesas han mejorado la infraestructura educativa, lo que hace que el maestro tanto como los estudiantes estudien en mejores condiciones y el desempeño laboral mejore, a ello se suma la existencia del programa de MI MANTENIMIENTO para realizar trabajos de mejora y mantenimiento de infraestructura lo que ayuda a los directores de las diversas instituciones educativas a mejorar las aulas y equipar con materiales para el mejor trabajo y desempeño laboral de los profesores y esto les ayuda en su evaluación de desempeño tanto al docente como al directivo cuando les toque ser evaluados.

El congreso ha aprobado leyes y decretos que benefician a los maestros como es el caso del pago de la deuda social, se vienen incrementando el sueldo mínimo a pesar de ser ínfimo, en suma, los diversos gobiernos y sus políticas han aportado a la Ley, pero quizás hubiese sido mucho mejor y es que muchas veces se han colocado como ministros de Educación a economistas, contadores administradores más no un docente que si lo hubo fueron mínimos.

Sin embargo, también debemos observar que la política también ha traído desventajas , menciona dentro de ello que las Direcciones Regionales de Educación así como las Unidades de Gestión Educativa Local no realizan la diversificación por ende no cumplen la Ley, pues a ello si acotamos que a través de la historia se han aprobado leyes y normas que en algunos artículos vulnera derechos y estabilidad laboral para los maestros, crea situaciones de temeridad e inestabilidad por la forma que ha ido transformándose el ser profesor tanto en su significado como en su función social de acuerdo a las transformaciones globales implementando políticas educativas una tras de otra no permitiendo que el docente se empodere totalmente de una, cambiando una y otra vez la forma de planificar, programar y preparar sus sesiones de clase de tal manera que en la evaluación de su desempeño no tenga óptimos resultados, porque no entiende bien como debe hacer su trabajo.

7. ¿En su opinión cree usted que el factor cultural beneficia al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.

Para que un maestro esté preparado de acuerdo a las nuevas tendencias y enfoques debe estar en cursos, capacitaciones, talleres, diplomados y seguir sus estudios de maestría y doctorado por ende necesita de un presupuesto adicional económicamente, y es ahí donde se produce el disloque entre un profesor bien preparado con un perfil idóneo para la carrera que pide la Ley pero en la realidad muchos de los maestros peruanos trabajan para la canasta familiar y dejan de lado su preparación continua y en servicio, por ello el fracaso en las evaluaciones y en la acumulación de puntaje para su currículum vitae y por ende convirtiéndose en profesores que enseñan con conocimientos del pasado, a jóvenes del presente que son el futuro del país.

La cultura y la educación siempre ha favorecido los aprendizajes de los estudiantes y por ende el desempeño docente, se exige bastante el respeto a la cultura y en todo caso a la armonía y convivencia entre las diversas culturas,

además a través de ellas podemos promover un ambiente inclusivo, el buen vivir, la convivencia, los valores que son políticas educativas que hoy en día se están implementando a través de diversos documentos

8. ¿En su opinión cree usted que el factor social contribuye al buen desempeño docente en la Aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944? Explique usted al respecto.

El factor social si contribuye positivamente al desempeño docente pues es una profesión comprometida con el cambio social, se le pide al profesor que enseñe para un nuevo orden social, que considere deja de ser transmisor de conocimiento para ser ahora facilitador, evaluador y seleccionador de los conocimientos. Se convierte en adaptador de la información en función de las características de sus alumnos, siendo además productor de medios y diseñador de nuevas situaciones de aprendizaje, recursos y materiales que lleven al alumno a la adquisición de conocimientos de modo más autónomo.

Además, ser maestro empotrarnos en una profesión envuelta con el cambio social, en el que el maestro no sea un reproductor acrítico de la ideología social imperante, sino un educador para un nuevo orden social, que considere un contrato social, ambiental, cultural, ético, entre otros. Se ha de repensar el papel de la profesión docente en los procesos de construcción de sociedades más justas y equitativas. Para ello necesitamos un profesorado que asuma un gran conocimiento, un maestro educado y culto, comprometido con su trabajo y desempeño laboral así como la Ley y el MBDD y MBDDir lo indican , que sea capaz de relacionarse con la comunidad, siendo un agente social del territorio y con un alto grado de compromiso con la transformación social y educativa. La profesión docente debe moverse en un delicado equilibrio entre las tareas académicas y la estructura de participación social. Y ello implica ser un agente social comprometido en el territorio y establecer alianzas con todos aquellos agentes de la comunidad que intervienen en la educación de la infancia. Implica reconocer que los profesores pueden ser verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza-aprendizaje, y que pueden intervenir, además, en los complejos sistemas que conforman la estructura social y laboral

9. A través del tiempo la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 ha recogido lo más sustancioso de las anteriores leyes y políticas educativas implementadas, en su opinión que artículos de la Ley no debieron de haberse derogado y cuales propondría usted. Sustente su respuesta.

En esta pregunta se asevera que los maestros propondrían artículos referidos a la estabilidad laboral, es decir, que la evaluación se ejecutaría para saber cómo están desempeñándose los docentes reflexionar y tomar decisiones para implementar estrategias de fortalecimiento de capacidades y desempeños en su rama profesional, más no para desestabilizar al docente en su trabajo y hacerlo sentir que pronto podría ser despedido y es que la actual Ley de reforma magisterial tienen alcance sólo a los docentes en servicio más no a los jubilados y cesantes y contratados prueba fehaciente que ha excluido a muchos trabajadores de la educación.

Otro de los artículos que se incluiría opinan los docentes, sería lo referido al Colegio de Profesores del Perú, La LCPM N° 29944 no toma en cuenta la existencia de esta institución creada por la Ley N° 25231 de fecha 08 de junio de 1990 la cual fue modificada el año el 30 de marzo del 2004 que en sus artículos 2° y 3° se concluye que para ser miembro del CPP se debe contar con el título pedagógico y con la colegiatura de manera obligatoria, pero observando en la realidad la Ley ignora la existencia de estos artículos, pues los maestros se sienten que han sido recortados muchos de sus derechos que pese a estar en otras normas no se cumplen.

Así mismo se concluye indicando que el artículo 44 de la ley de Reforma Magisterial otorga la facultad de separación temporal del trabajo a un docente cuando existe una denuncia administrativa o judicial contra éste, lo que colisiona con el derecho fundamental de toda persona en la Constitución Política del Perú en su Artículo 2, inciso 24, literal e), en la cual se declara que toda persona es inocente mientras no se demuestra lo contrario, más aún mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad, por ello este artículo debería ser derogado, han existido casos en los cuales se ha sancionado y finalmente se demostró la

inocencia del docente quedando mellado, dañado y perjudicado en el aspecto social, económico y psicológico.

Como ya se ha observado todos los docentes han respondido que la Ley de Reforma Magisterial vulnera sus derechos en cuanto a la estabilidad laboral, en este caso nos referimos a la Ley y realizamos una comparación con la Ley del Profesorado y como resultado obtenemos que anteriormente todos los docentes no eran evaluados como hoy, se nombraban con expediente y años de servicio, hoy con la Ley actual sucede que para el ingreso se someten a evaluación, durante su carrera docente son evaluados en su desempeño cada tres años, y si desean escalar deben ser evaluados, entonces si un docente no aprueba la evaluación de desempeño hasta por tres veces es despedido de su trabajo de manera categórica, sin embargo hoy la Ley se ha reformulado y da apertura para que el docente retirado del servicio pueda acceder a la reconversión laboral a que se refiere el artículo N° 23.

En esta situación también podemos afirmar que la Ley en comparación con otras leyes similares de otros países es punitiva porque la permanencia es condicionada de acuerdo a los resultados que éste obtenga en las evaluaciones de desempeño en aula y en la institución educativa, pero por otro lado se afirma que la Ley revaloriza la carrera docente y es meritocrática.

Otro de los artículos que fueron derogados y que hoy no aparece es la remuneración al docente en caso de enfermedad degenerativa o incapacidad el cual se ha recortado en la Ley actual y que aun en la Ley del profesorado N° 24029 y la Ley de la Carrera Publica 29062 existía, pues en estos casos si el maestro contrae algún mal o enfermedad en servicio con acción del mismo el Estado simplemente no se hace cargo, como se analiza esto vulnera sus derechos como trabajadores y como seres humanos que dan su vida por la educación del país.